

PENGARUH IMPLEMENTASI TEORI 8 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. GLOBAL MANDIRI INTI

Mohammad Rizki Perdana¹, Sunarti² (*)

¹⁻²Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstract

This research aims to determine the effect of implementing the theory of 8 habits of highly effective people and work culture on employee performance at PT. Global Mandiri Inti. Research data was obtained through filling out questionnaires by 53 respondents. The method used is a quantitative approach with associative properties, while data analysis involves testing validity, reliability, classical assumptions, coefficient of determination, multiple linear regression, and t test. The analysis process was carried out using SPSS V.24 software. The research results show that the theory of 8 habits of highly effective people has a significant and positive influence on employee performance, with a calculated t value of 2.273 which is greater than the t table of 2.008, and a significance level of 0.009 which is smaller than 0.05, and work culture also provides positive and significant influence on employee performance, shown by the calculated t value of 3.868 which is greater than the t table of 2.008, as well as a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. In conclusion, the theory of 8 habits of highly effective people and work culture influence employee performance.

Kata Kunci: Teori 8 Habits of Highly Effective People, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Januari – Juni 2025, Vol 14 (1): hlm. 76-91
©2024 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
All rights reserved.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas tertentu, yang dapat dilihat dan dinilai. Hal ini mencerminkan sumbangsih individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, menjadikannya salah satu indikator utama keberhasilan dalam mendukung visi dan misi organisasi Rerung (2019:54). Karyawan dengan kinerja optimal tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Rismawati, (2018:3) Berbagai faktor memengaruhi kinerja tersebut seperti budaya kerja. Budaya kerja yang mendukung, misalnya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan pengakuan atas hasil yang dicapai, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kualitas kinerja dan meningkatkan tekanan pada karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat, seperti menyediakan pelatihan, memberikan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, untuk memastikan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya.

Budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Budaya dalam suatu organisasi merupakan suatu aspek penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Torang (2014) "Budaya Organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya." Budaya kerja dikatakan bekerja apabila nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu organisasi dijalankan dan tercermin oleh perilaku anggotanya secara terus menerus dan harus dapat membentuk pribadi dan karakter semua anggota.

Ardansyah dan Wasilawati (2014) Budaya kerja yang baik memiliki potensi secara signifikan mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan, sementara budaya kerja yang buruk bisa menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Ketika budaya kerja tidak dijalankan dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan karyawan berperan penting dalam berjalannya budaya kerja yang baik.

Budaya kerja tidak terbentuk dalam semalam, melainkan berkembang seiring dengan waktu dan pengalaman kolektif. Menurut Sunyoto (2013:44) Budaya ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi, nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan. Maka dari itu, pemimpin diuntut untuk bisa menciptakan budaya kerja yang baik sehingga bisa di terima bagi seluruh anggota organisasi tersebut meskipun budaya kerja bersifat memaksa tetapi budaya yang tercipta harus bisa diterima semua anggota agar bisa dijalankan dengan baik.

Stephen R. Covey, penulis buku *The 7 Habits of Highly Effective People* 1989, mengembangkan konsep kebiasaan kedelapan dalam bukunya yang lebih baru, *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness* 2004, untuk mengatasi tantangan zaman yang semakin kompleks. Dalam buku ini, Covey berargumen bahwa untuk mencapai kebesaran (greatness), seseorang harus lebih dari sekadar efektif; mereka perlu menemukan makna yang lebih dalam dalam hidup dan pekerjaan mereka. Kebiasaan

kedelapan ini berfokus pada menemukan suara pribadi yaitu kombinasi antara apa yang kita cintai, apa yang kita kuasai, dan apa yang dunia butuhkan—serta memberdayakan orang lain untuk menemukan suara mereka sendiri. Dengan demikian, konsep ini bukan hanya tentang mencapai tujuan pribadi, tetapi juga tentang memberi dampak positif terhadap orang lain dan masyarakat. Covey percaya bahwa di dunia yang terus berubah, kepemimpinan yang melayani dan menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka adalah kunci untuk mencapai kebesaran sejati.

Dengan Teori dari Stephen Covey, pembuat teori telah meringkas kebiasaan yang baik terhadap sifat-sifat ideal yang harus dimiliki oleh SDM yang ada. Dalam karyanya '8 Habit of Highly Effective People' memberikan gambaran terhadap sifat-sifat ideal yang harus dimiliki oleh semua pegawai perusahaan, dimana beliau mengidentifikasi delapan kebiasaan yang membentuk karakter dan kepribadian yang dianggap 'efektif' sehingga mampu memberikan pengaruh yang besar bagi performa karyawan dan perusahaan yang dapat tercipta melalui budaya kerja. Nilai-nilai yang ditetapkan oleh Stephen Covey diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang lebih baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan PT Global Mandiri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang Mekanikal dan Electrical dimana banyak pekerjaan yang bersifat lapangan. Pekerjaan yang dikerjakan biasanya melalui time schedule yang telah dibuat sebelum pekerjaan tersebut existing. Maka masing-masing divisi telah mendapatkan jobdesk sesuai divisi. Masing-masing divisi dituntut untuk menjunjung tinggi etos kerja menjalankan pekerjaan secara profesional dimana banyak pekerjaan yang berhubungan dengan supplier, mandor, admin, dan lain lain. Akibatnya koordinasi yang baik sangat diperlukan, aneka ragam karakter dan kepribadian setiap manusia terkadang menjadi kendala terhambatnya pekerjaan. Tekanan di lapangan, aneka ragam karakter, dan target perusahaan terkadang mempengaruhi kinerja, maka budaya kerja yang baik sangat dibutuhkan.

Keluhan budaya kerja pada karyawan terkait buruknya koordinasi. Pada sesi wawancara salah satu pegawai bernama Teguh Sarjoko divisi project manager di perusahaan tersebut memaparkan kendala. Kendala tersebut adalah buruknya koordinasi. Hal tersebut terjadi akibat banyak progres yang tidak dilaporkan dan progress yang tidak berjalan yang tidak dilaporkan. Teguh menelusuri penyebab ini terjadi karna banyak karyawan yang lalai dan suka menunda pekerjaan. Akibatnya hal tersebut banyak progress pekerjaan yang terlambat atau melenceng dari jadwal.

Penelitian terdahulu mengenai budaya kerja dan Teori oleh Stephen Covey Lian, et al,(2021) yang berjudul "*The Impact of Stephen Covey's 7 Habits on Students Academic Performance during the COVID - 19 pandemik*" dengan metode descriptive research melalui kuesioner menyimpulkan bahwa setelah dilakukan penelitian terhadap beberapa siswa 7 kebiasaan tersebut efektif membuat siswa terbimbing keaktifannya selama bersekolah *online*. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja. Tetapi juga oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan. Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, sangat berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk memberikan program pengembangan kemampuan, seperti pelatihan dan workshop, serta memberikan apresiasi atas pencapaian pegawai agar mereka semakin termotivasi. Sementara itu, Menurut Edi Sutrisno (2016), gaya kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memotivasi dan mengarahkan orang lain melalui kepemimpinan, pengaruh, serta panduan, dengan tujuan mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mengelola timnya, termasuk melalui perilaku, prinsip, dan metode yang digunakan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan mendukung tercapainya target perusahaan.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi maka pentingnya dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Implementasi Teori ‘8 habits of highly effective people dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Global Mandiri Inti dengan variable X1 sebagai budaya kerja, Variabel X2 sebagai teori ‘8 habits of highly effective people, dan Y sebagai kinerja karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak penerapan teori ‘8 *Habits of Highly Effective People*’, budaya kerja, dan kombinasi antara budaya kerja dan penerapan teori ‘8 *Habits of Highly Effective People*’ secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara budaya kerja dan *8 Habits of Highly Effective People* terhadap kinerja karyawan. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antarvariabel, tetapi juga dapat menggambarkan sejauh mana hubungan tersebut (kuat, lemah, positif, atau negatif). Penelitian asosiatif dapat digunakan untuk menguji teori atau membangun model prediksi berdasarkan hubungan yang teridentifikasi.

Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan/Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel independent. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Global Mandiri Inti. Dimensi dan indikator variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel Independen (Y)

No.	Dimensi	Indikator
1	Kualitas kerja	• Kerapihan dalam bekerja

		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menyelesaikan tugas • Keberhasilan dalam mencapai target
2	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan dalam menyelesaikan tugas • Kepuasan terhadap hasil kerja
3	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja yang dicapai • Pemanfaatan sarana dan prasarana • Kemampuan dalam pengambilan Keputusan
4	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja • Kekompakan dalam tim
5	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mandiri dalam melaksanakan tugas

b. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variabel Independen pada penelitian ini adalah budaya kerja dan 8 Habits of Highly Effective People.

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Variabel Independen (X)

No.	Variabel X dan Dimensi	Indikator
1	Variabel Teori 8 habits of Stephen Covey (X1) Dimensi: 1. <i>Be Proactive</i> 2. <i>Begin with the End in Mind</i> 3. <i>Put first things first</i> 4. <i>4Think win-win</i> 5. <i>Seek First to Understand, Then to Be Understood</i> 6. <i>Synergize</i> 7. <i>Sharpen the saw</i> 8. <i>Find Your Voice and Inspire Others to Find Theirs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengambil inisiatif • Pernyataan misi pribadi. • Berpusat pada prinsip. • Fleksibilitas. • Memenuhi Komitmen. • Mencari Solusi untuk menyelesaikan tugas. • Mendengarkan empatik. • Berfikir diagnosis sebelum bertindak. • Komunikasi sinergi • Menghargai perbedaan • Berfikir untuk mendapatkan alternatif ketiga • Saling menginspirasi sesama
2	Variabel Budaya Kerja (X2) Dimensi: 1. Inovasi/ Pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada manusia 5. Orientasi pada tim 6. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja yang mendukung kreavitas • Pengakuan terhadap ide dan aspirasi karyawan. • Keikutsertaan karyawan dalam pengambilan risiko. • Penanggungjawaban yang diberikan kepada kawayan

	7. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan • Fokus pada pencapaian target organisasi. • Penyediaan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja. • Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan karyawan. • Kepedulian terhadap kebutuhan pribadi karyawan. • Kerja sama antar karyawan dalam perusahaan. • Sikap saling menghargai dan toleransi antar karyawan • Kebebasan bagi karyawan untuk menyampaikan kritik • Motivasi untuk pengembangan diri karyawan • Kemampuan organisasi menjaga kemantapan dan mempertahankan posisinya
--	---------------	---

Data dan Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner berbasis skala Likert (1-5) untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi (Sanusi, 2014). Juga data data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari penelitian terdahulu dan laporan progres pekerjaan (Sanusi, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan PT. Global Mandiri Inti. Berdasarkan pendekatan Arikunto (2010), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, yang dikenal sebagai sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yang memberikan setiap individu peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner melalui Google Form.

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian dengan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor

setiap item terhadap total skor instrumen menggunakan perangkat lunak SPSS. Suatu item dianggap valid jika nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2016). Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi instrumen, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2016).

Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk mengevaluasi apakah data berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual antar pengamatan, yang dapat mempengaruhi keakuratan model regresi (Ghozali, 2013). Sementara itu, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen dalam model regresi, di mana model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai korelasi antar variabel independen rendah (Ghozali, 2013).

Teknik analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sehingga dapat diketahui seberapa baik model regresi yang digunakan.

Untuk menguji hipotesis statistik, dilakukan uji t dan uji F . Uji t digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang berarti menguji apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau sebesar 75.5%, sedangkan perempuan sebanyak 13 responden atau sebesar 24.5%. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 12 orang atau setara dengan 22,64% dari total responden. Sementara itu, responden dengan pendidikan S1/D4 berjumlah 37 orang, yang mewakili 69,81%, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang, atau 7,55% dari keseluruhan. Hal ini

menunjukkan dominasi responden dengan latar belakang pendidikan S1 dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Dari sisi usia, mayoritas responden berumur 21-30 tahun dan 31-40 tahun sebanyak 41,51% atau 22 responden, untuk responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 13,21% atau 7 responden dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 3,77% atau 2 responden.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam kasus ini, jumlah data (n) sebanyak 53, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df=n-2$, menghasilkan $df=51$. Berdasarkan tabel distribusi r pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh $r_{tabel}=0,2706$. Oleh karena itu, setiap item dalam kuesioner yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari 0,2706 dianggap valid, sedangkan item dengan r_{hitung} kurang dari atau sama dengan 0,2706 dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian yang mengukur variabel Teori 8 Habits of Stephen Covey (X_1) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} untuk setiap instrumen yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.2706. Nilai korelasi (r_{hitung}) berkisar antara 0.347 hingga 0.609. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Hasil uji validitas instrument Budaya Kerja (X_2) menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian yang mengukur variabel Budaya Kerja (X_2) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} untuk setiap instrumen yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.2706. Nilai r_{hitung} berkisar antara 0.303 hingga 0.602, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara setiap butir pernyataan dengan total skor variabelnya. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Sementara hasil pengujian validitas data variabel kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui sepuluh instrumen yang berbeda, menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang diuji valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} masing-masing instrumen yang lebih besar dari 0.2706. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan valid dan dapat diandalkan. Instrumen-instrumen ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan mengenai kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dianggap reliabel jika digunakan dalam situasi yang sama dan memberikan data yang serupa. Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,600 atau lebih

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Teori 8 Habits Of Stephen Covey (X1)	0.711	0.600	RELIABEL
Budaya Kerja (X2)	0.699	0.600	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.711	0.600	RELIABEL

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS V.24

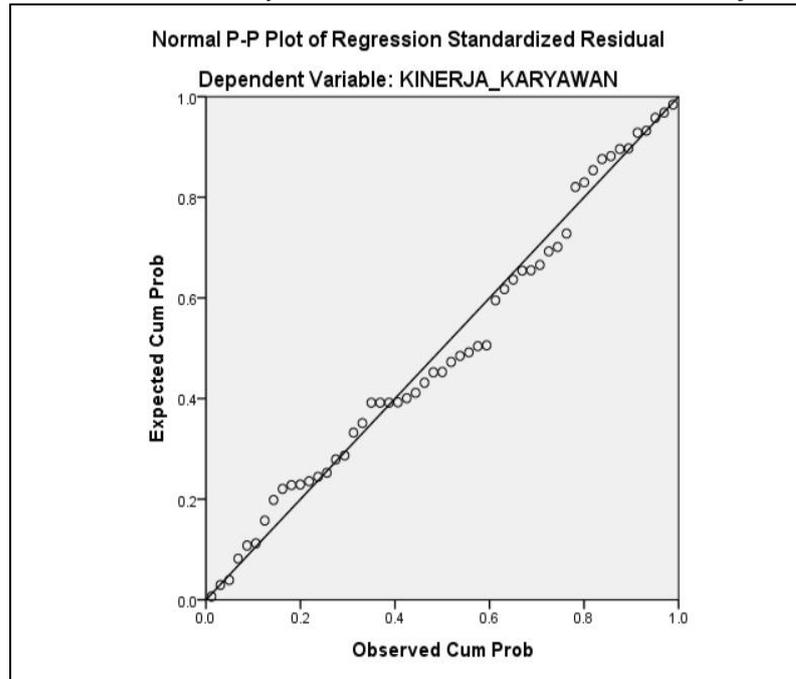
Semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel. Oleh karena data dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

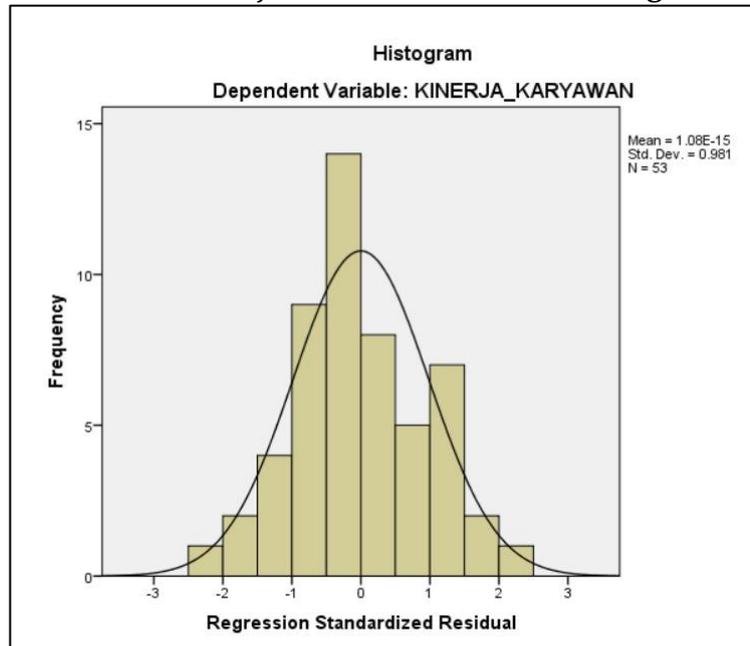
Data dianggap normal jika histogram menunjukkan pola distribusi normal, dan grafik PP plot membentuk garis diagonal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



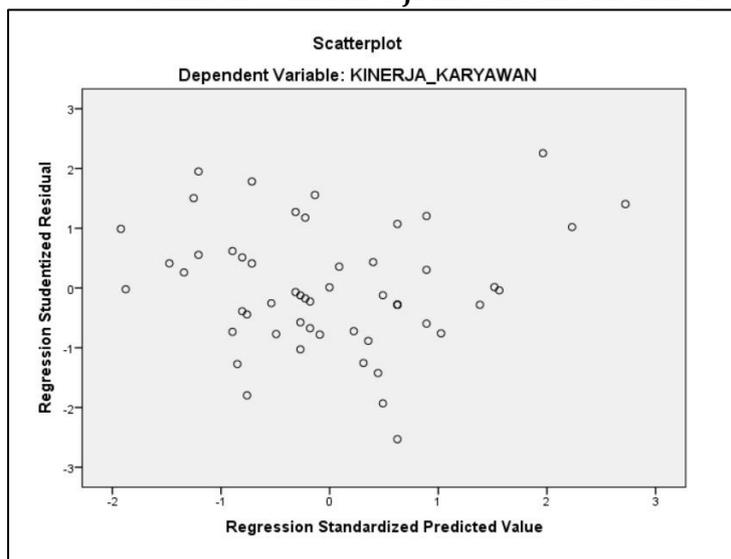
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Normal P-Plot dan grafik histogram memperlihatkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa data penelitian pada model regresi dengan variabel-variabel terkait berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan grafik scatterplot. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Secara umum, titik-titik data terlihat tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolienaritas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi dianggap tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.173	4.529		.701	.487		
	EIGHT_HABIT	.352	.129	.343	2.723	.009	.525	1.906
	BUDAYA_KERJA	.587	.152	.487	3.868	.000	.525	1.906

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang diperoleh adalah 1,906, 1,906, yang semuanya kurang dari 10, serta nilai Tolerance sebesar 0,525 dan 0,525, yang lebih besar dari 0,10 untuk variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi syarat sebagai model regresi yang baik

Analisi Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel Teori 8 Habits of Stephen Covey (X₁) dan variable budaya kerja (X₂).

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.173	4.529		.701	.487
	EIGHT_HABIT	.352	.129	.343	2.723	.009
	BUDAYA_KERJA	.587	.152	.487	3.868	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.173 + 0.352X_1 + 0.587X_2 + \epsilon$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 3,173$ berarti bahwa jika nilai X (Teori 8 habits of Stephen Covey dan Budaya Kerja) bernilai 0, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan sebesar 3,173. Dengan kata lain, tanpa adanya Teori 8 habits of Stephen Covey dan Budaya Kerja. Kinerja Pegawai akan mencapai 3,173 poin.
- 2) $\beta_1 = 0,352$ menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Teori 8 habits of Stephen Covey memberikan pengaruh positif, sehingga setiap penambahan 1 poin pada nilai X₁ (Teori 8 habits of Stephen Covey) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,352 poin.
- 3) $\beta_2 = 0,587$ menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja juga memberikan pengaruh positif, di mana setiap kenaikan 1 poin pada nilai X₂ (Budaya Kerja) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,587 poin

b. Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.765 ^a	0.585	0.568	2.26051

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel di atas, nilai R² sebesar 0,585 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Teori 8 habits of Stephen Covey (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) sebesar 58,5%. Terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar = 41,4%.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh Teori 8 habits of Stephen Covey, dan Budaya kerja, terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel . Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan nilai ttabel, rumus yang digunakan adalah $df = n - k - 1$, dengan n sebagai jumlah responden 53. Dengan demikian, $df = 53 - 2 - 1 = 50$, dan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,008.

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.173	4.529		.701	.487
EIGHT_HABIT	.352	.129	.343	2.723	.009
BUDAYA KERJA	.587	.152	.487	3.868	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Dari hasil output diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Teori 8 habits of Stephen Covey (X1) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil uji t, di mana nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan ttabel ($2,723 > 2,008$) dan nilai signifikansi untuk Teori 8 habits of Stephen Covey (X1) adalah $0,009 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Teori 8 habits of Stephen Covey berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil uji t, di mana nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan ttabel ($3,868 > 2,008$), dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F secara simultan digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel Teori 8 habits of Stephen Covey (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	359.486	2	179.743	35.175	.000 ^b
1 Residual	255.496	50	5.110		
Total	614.981	52			

Sumber : Hasil Olahan SPSS V.24

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh hasil bahwa F hitung ($35,175$) $>$ F tabel $df= 53-2-1 = 50$ yaitu ($3,18$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari $0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teori 8 Habits of StephenCovey (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berkaitan dengan penelitian terdahulu mengenai budaya kerja dan Teori oleh Stephen Covey Lian, et al. (2021) yang berjudul *“The Impact of Stephen Covey’s 7 Habits on Students Academic Performance during the COVID - 19 pandemic”* dengan metode descriptive research melalui kuesioner menyimpulkan bahwa setelah dilakukan penelitian terhadap beberapa siswa teori kebiasaan tersebut efektif membuat siswa terbimbing keaktifannya selama bersekolah, *maka dari itu peneliti membahas hipotesa yang telah dibuat:*

1. Pengaruh Teori 8 Habits of Highly Effective People of Stephen Covey terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teori 8 Habits of Highly Effective People of Stephen Covey (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (2,723) lebih besar daripada t tabel (2,008), dan nilai signifikansi sebesar 0,009, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa penerapan teori ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Teori 8 Habits of Highly Effective People yang dikemukakan oleh Stephen Covey (1989) menekankan pentingnya kebiasaan positif dalam kehidupan pribadi dan profesional, seperti menjadi proaktif, mengutamakan yang penting, serta berfokus pada pengembangan diri. Penerapan kebiasaan ini di tempat kerja diyakini dapat meningkatkan efektivitas individu, yang berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik individu yang dibentuk melalui pengembangan kebiasaan efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja (Covey, 1989).

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga menunjukkan hasil yang signifikan. Uji t menunjukkan nilai t hitung (3,868) lebih besar dari t tabel (2,008) dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Budaya kerja yang positif, seperti lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan adanya penghargaan atas kinerja, sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2019) yang menekankan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Teori 8 Habits of Highly Effective People of Stephen Covey dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa Teori 8 Habits of Highly Effective People of Stephen Covey (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung (35,175) lebih besar daripada F tabel (3,18) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini, baik secara individu maupun bersama-sama, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil studi sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kombinasi antara pengembangan kebiasaan efektif dan budaya kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Luthans, 2011). Dengan kata lain, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor individu tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Teori 8 Habits of Highly Effective People of Stephen Covey dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara individu, Teori 8 Habits memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan melalui penerapan kebiasaan positif yang berorientasi pada pengembangan diri. Sementara itu, Budaya Kerja yang baik turut memperkuat kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen organisasi. Secara simultan, kedua variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan temuan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip 8 Habits of Highly Effective People dalam program pengembangan karyawan, seperti melalui pelatihan atau coaching, guna meningkatkan efektivitas individu dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya kerja yang positif, termasuk meningkatkan komunikasi internal, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan lebih termotivasi dan produktif. Perusahaan juga perlu mengintegrasikan kebiasaan efektif dan budaya kerja dalam sistem manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memperkuat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Untuk memperluas kajian ini, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa aspek seperti, menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti pendekatan kualitatif atau mixed-methods, untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian

dengan variabel moderasi atau mediasi, seperti kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan kerja, untuk memahami lebih lanjut hubungan antara 8 Habits, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah Wasilawati,(2014) . “Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”. JMK, WIGA Vol. 16 No. 2,SEPTEMBER 2014, 153- 162 ISSN 1411-1438 Print / ISSN 2338-8234 online
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong dan Kotler (1999). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi Hadari Nawawi (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pandey (2014) *Effectiveness of ‘The Eight Habits of Highly Effective People’ in learning Life Skills for Gen X& Y - A Perspective*. Vol 4.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati, (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi KerjaBerorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Sanusi, Anwa. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto.Danang.(2013). *Sumber Daya Manusia.CAPS*. Yogyakarta
- Torang, Syamsir, (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.