

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERO SUPERMARKET TBK CABANG GIANT EXTRA METROPOLITAN CITY PEKABARU

BY

SUDARMIN MANIK (1)

Doden STIE Riau. Email: amin.manik@yahoo.com

Nova Syafrina (2)

Lecturer of STIE Riau

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Hero Supermarket Tbk Branch Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru .. Population in this research is employees of PT. Hero Supermarket Tbk Branch of Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru which amounted to 102 people. Sampling is done by using sampling method. Data analysis was performed using reliability test, normality, F test, multiple linear regression, R2 test and t test. The test is conducted in order to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Hero Supermarket Tbk Branch of Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

Based on the results of research that the service quality simultaneously factors that affect the compensation with the correlation value $R = 0.673$ which indicates a close relationship between work discipline and organizational culture with employee performance. While adjusted R square in can 0,427, which means work discipline and organizational culture contribute 42,7% contribution to employee performance, and have positive and significant influence to employee performance with level of sig. 0,000.

The conclusion from the research that hypothesis simultaneously and partially between work discipline and organizational culture have a significant effect on employee performance proven and acceptable truth.

Keywords: Work discipline, organizational culture, employee performance

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, Sumber Daya yang berpotensi dan berkualitas sudah tentu pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan. Karena Sumber Daya merupakan elemen penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing menghadapi kompetitor yang sejenis. Terutama pada Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang mudah berkembang adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya andalan.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas diharapkan mampu menghadapi persaingan di era yang modern, dengan melajunya perkembangan akan kecanggihan teknologi dan informasi diharapkan sumber daya yang kompeten dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mampu menetralsisir akan dampak yang buruk bagi perusahaan seiring berkembangnya kecanggihan teknologi dan informasi tersebut.

PT. Hero Supermarket Tbk merupakan perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia dan merupakan perusahaan ritel modern pertama di Indonesia, didirikan tahun 1971 oleh almarhum Muhammad Saleh Kurniawan di jalan Falatehan. Hero Supermarket Tbk memiliki berupa

format perusahaan yakni : Hero Supermarket, Giant Extra dan Giant Express, Guardian (toko obat), Starmart (mini market). Terfokus pada Sumber Daya Manusia yang ada pada salah satu cabang Hero Supermarket Tbk yaitu Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru yang beridiri pada tanggal 26 February 2009 di Jalan HR Soebrantas KM 12,5 Simpang Baru Kecamatan Tampan, seiring dengan diresmikannya Gedung Metropolitan Trade Center (MTC) ini adalah tujuan utama dari penulisan ini.

Untuk mengetahui data jumlah Tenaga Kerja pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. Tahun 2011-2015.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan	Naik	Turun	Presentase Selisih Naik Turunnya Tenaga Kerja
2011	107	-	-	0%
2012	121	14	-	11,5%
2013	112	-	9	8,03%
2014	108	-	4	3,70%
2015	106	-	3	2,80%

Sumber Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru 2016.

Dari tabel 1. tersebut diatas dapat dilihat jumlah Tenaga Kerja PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru selalu

mengalami fluktuatif. Sehingga akan berdampak terhadap volume pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Berikut adalah data kehadiran karyawan PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Giant Extra Metropolitan City dalam Kurun lima tahun terakhir.

Tabel 2. Data absensi karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru Tahun 2011-2015.

Tahun	Jumlah Karyawan tetap (orang)	Hari Efektif	JUMLAH ABSENSI 2011-2015			Jumlah Absensi	Presentase Absensi %	
			Jumlah Hari Kerja	S	I			A
2011	107	310	33.170	2	4	2	8	2,58%
2012	107	312	33.384	4	4	5	13	4,16%
2013	103	311	32.033	3	2	7	12	3,58%
2014	102	311	31.722	3	2	7	12	3,58%
2015	102	311	31.722	6	4	5	15	4,82%

Sumber : Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru 2016

Dari tabel 2. dapat dilihat presentase absen karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Metropolitan City Pekanbaru dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini berarti masih terdapat kurangnya disiplin kerja karyawan. Selain itu, kemangkiran juga sebuah budaya yang kurang baik dalam suatu perusahaan.

Budaya yang diterapkan selama ini di perusahaan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. breafing harian (Pagi pukul 07.00 Wib dan Siang pukul 14.00 Wib)
2. breafing All mingguan (Setiap Selasa pagi 07.00 Wib)
3. Pengajian mingguan (Setiap Rabu)
4. Rapat bulanan
5. Family Day tahunan (dilaksanakan setelah selesai Stock Opname)

Didalam beberapa budaya yang rutin dilaksanakan oleh PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru ini terdapat permasalahan yang terjadi contohnya breafing harian dan mingguan dilakukan namun masih ada di temukan karyawan yang tidak mengikuti breafing akibat terlambat masuk kerja hal ini menyebabkan pesan-pesan yang disampaikan tidak maksimal dan untuk karyawan yang terlambat diberikan sanksi yang membuat efek jera, karyawan yang terlambat di Shift pagi jam pulang kerja akan di perlambat 1 atau 2 jam, dan untuk Shift siang jam istirahat dikurangi setengah jam, namun untuk pengajian hanya berlaku bagi yang Muslim saja dan untuk non muslim yang masuk ketika jam pengajian tetap melaksanakan pekerjaan masing-masing. Berikut data target dan realisasi PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Giant Extra Metropolitan City.

Tabel 3. Target dan Realisasi Pendapatan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

Tahun	Target penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Tenaga Kerja	Persentase
-------	-----------------------	--------------------------	--------------	------------

		(Orang)	(%)	
2011	Rp. 73.521.318.000,-	Rp. 68.432.176.000,-	107	93%
2012	Rp. 74.431.718.000,-	Rp. 78.376.414.000,-	107	105%
2013	Rp. 75.220.651.000,-	Rp. 76.040.991.000,-	103	101%
2014	Rp. 92.415.174.000,-	Rp. 85.827.740.000,-	102	92%
2015	Rp. 108.380.766.000,-	Rp. 83.271.055.000,-	102	76%

Sumber Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru 2016.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa target pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru dalam dua tahun terakhir tidak tercapai. Hal ini diakibatkan kurangnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya omset pada perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan diatas maka masalah-masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adalah “Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru?”

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Metropolitan City Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, ini diharapkan akan memperluas wawasan penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan perusahaan
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya upaya untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan sumbangan keilmuan tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam kaitan kinerja yang diberikan karyawan terhadap pemenuhan kewajiban kepada perusahaan.

4. Penelitian Terdahulu

Natasya Primananda, 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan). Penelitian ini menggunakan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52

responden dengan metode *convenience sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan berhubungan erat dengan ketiga variabel bebas. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,841 dengan signifikansi 0,007, variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 3,843 dengan signifikansi 0,000, dan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,626 dengan signifikansi 0,012.

Emilia Widiati 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting Program Pascasarjana Magister Manajemen IBM ASMI Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 109 - 142 www.ejurnal.asmi.ac.id. Agar Rumah Sakit mampu melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan maka Sumber Daya Manusia di dalamnya dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik. Demikian halnya dengan Rumah Sakit Panti Secanti. Untuk itu diteliti Kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting, dalam penelitian ini faktor yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yaitu analisis dengan cara mengungkapkan atau menggambarkan mengenai keadaan atau fakta yang akurat dari objek yang diamati, yang sesuai dengan teori yang berlaku. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling, yaitu cara untuk melakukan pengambilan contoh dari populasi yang diketahui, baik dari cara penentuan jumlah sampel maupun dari model pengambilan sampel dimaksud, dengan harapan agar sampel yang digunakan dapat mewakili populasinya. penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*, yaitu penentuan sampel secara acak pada strata jabatan Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan data skunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Berdasarkan analisis dan pembahasan

yang telah dilakukan diketahui Kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting selama ini tergolong baik. Dari penelitian juga diketahui faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (76,4%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Faktor disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan (45,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan (75,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pada Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting sangat kuat. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,0%.

5. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Rivai (2009:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Amstrong dalam Fahmi (2014:127-128) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Orestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis dalam Priansa (2014:270-271) yaitu:

- a. Kemampuan. Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ dan kemampuan reality.
- b. Motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:189-194):

- a. Kemampuan dan keadilan. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja. merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian. yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi Kerja. motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan. kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan. merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h. Budaya organisasi. merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.
- i. Kepuasan Kerja. merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan Kerja. merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas. merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen. merupakan kebutuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja. merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.
- e. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- f. Hubungan antar Karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan.

6. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladana pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja/ dimensi kinerja menurut Kasmir (2016:208-210) yaitu:

- a. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu). untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.
- d. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasannya pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Contoh kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355-356) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

7. Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sonhadji dalam Soetopo (2010:122) budaya organisasi adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi.

Baron dalam soetopo (2010:122) budaya organisasi suatu kerangka kognitif dan berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi

Donnelly dalam Soetopo (2010:123) budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana (2009: 167):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

8. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Sutrisno (2016:85) disiplin kerja pada karyawan (pegawai) sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan (organisasi) akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja

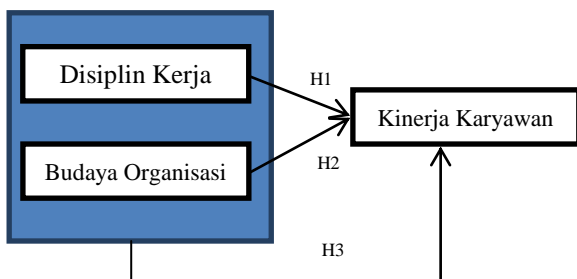
Dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi dan menciptakan kondisi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (pegawai). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:135)

9. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:191) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota suatu organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

10. Model Kerangka Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membuat model kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



11. Hipotesis

Dari model kerangka pikir penelitian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

12. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru yang berada di Riau Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Pekanbaru.

13. Jenis Dan Sumber Data

Data Primer

Sujarweni (2015:89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Data Skunder

Sujarweni (2015:89) data skunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

14. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data sebagai berikut :

Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif. (Sugiyono, 2010:107)

Wawancara

Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung pada pimpinan dan karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

15. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru yang berjumlah 102 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. (Suharsimi Arikunto, 2010:174)

Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel. (Suharsimi Arikunto, 2010: 174)

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru yang berjumlah 102 orang.

16. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dalam kuisisioner.

Uji Instrument

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio.

Menurut Kriswanto (2008) dalam Masngudi (2012:123), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan deteksi normalitas dibagi menjadi dua,yaitu: (Ocktavia, 2007 dalam Masngudi, 2012:123)

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2012:261).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= Koefisien regresi
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Budaya Organisasi
ε	= Standar Error

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (X1,dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Dwi Priyatno (2008:81) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2	= Koefisien determinasi
n	= Jumlah data
k	= Jumlah variabel independen

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik.

Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut : (Duwi Priyatno, 2008:57-58)

- Menentukan Hipotesis
 H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
 H_a : Ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
- Menentukan tingkat signifikan
 Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).
- Menentukan t hitung
- Menentukan t tabel
 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (df = $102-2-1 = 99$ yaitu sebesar 1,983)
- Kriteria Pengujian
 H_0 diterima jika $-T \text{ Tabel} < T \text{ hitung} < T \text{ table}$
 H_0 ditolak jika $-T \text{ Hitung} < T \text{ Tabel}$ atau $T \text{ Hitung} > T \text{ Tabel}$
 Berdasarkan probabilitas :
 H_0 diterima jika $P \text{ value} > 0,05$
 H_0 ditolak jika $P \text{ value} < 0,05$
- Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

17. Hasil

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer. Dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,907	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,903	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	Reliabel

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari tabel di atas didapat nilai Cronbach's alpha standardized lebih besar dari 0,70. Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Setelah dilakukan uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha yang telah di standardized lebih besar dari 0,70 sehingga item pertanyaan variable-variabel pada tabel 4 dikatakan reliable dengan kesimpulan item-item pertanyaan tersebut dapat diterima.

Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

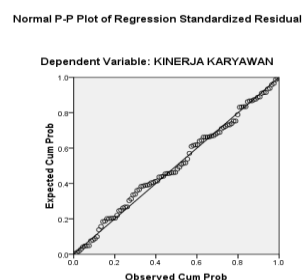
Data ordinal yang telah diubah menjadi data interval kemudian dijumlahkan untuk tiap-tiap responden pada variabel-variabel penelitian, dalam perhitungannya digunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 19

Tabel 5. Model summary variabel X terhadap Y

Model Summary ^b					
Mo	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.653 ^a	.427	5.046	1.745	.415

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa koefisien determinasi adalah 0,427, ini berarti bahwa variabel penelitian kinerja karyawan (Y) dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh variabel bebas (X) sebesar 42,7%.

Gambar 1 Output SPSS Uji Normalitas



Dari uji normalitas diatas, bahwa semua item pernyataan yang dijawab responden mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut adalah normal.

Tabel 5 Output SPSS Anova/ Uji F

Model		Sum of		Mean Square	F	Sig.
		Squares	df			
1	Regression	1874.920	2	937.460	36.815	.000 ^a
	Residual	2520.933	99	25.464		
	Total	4395.853	101			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05), itu berarti secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 6 Output SPSS Coefisien

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.359	3.997			4.343	.000
	DISIPLIN KERJA	.329	.096	.322		3.424	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.344	.079	.410		4.361	.000

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan spss didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=17,359+0,329X_1+0,344X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17,359 berarti jika keempat variabel X dianggap 0 atau diabaikan, maka kinerja karyawan bernilai 17,359 satuan.
- Koefisien disiplin kerja 0,329 berarti jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan dan budaya organisasi diabaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,329 satuan
- Koefisien budaya organisasi 0,344 berarti jika budaya organisasi dinaikkan 1 satuan dan disiplin kerja diabaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 satuan.

Berikutnya dari hasil uji t dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi disiplin kerja dan budaya organisasi 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05), berarti disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

SIMPULAN.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Dari uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,427, hal ini berarti variabel X secara simultan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kompensasi sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Dari hasil Uji F didapat tingkat signifikansi variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05), itu berarti secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- Dari Uji t didapat bahwa tingkat signifikansi disiplin kerja dan budaya organisasi 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05), berarti disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

SARAN.

- Diharapkan pemberian sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan harus lebih ditegaskan, agar kinerja karyawan dapat meningkat.
- Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Triandara University Press. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekabaru(SUDARMIN MANIK(1) Nova Syafrina (2))

- Primananda, Natasya. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Rosda. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Viratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Paper Plane. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Widiati, Emilia 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting*. Program Pascasarjana Magister Manajemen IBM ASMI Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 109 - 142
www.ejurnal.asmi.ac.id