

ABSTRACT

ANALYSIS OF EFFECT OF LEADERSHIP AND CULTURE ORGANIZATION OF WORK ON DISCIPLINE PT . GLOBAL JAYA BANGUNANAN PEKANBARU

By

AYU ANDIRA . B

NIM : 0902135219

Email : ayubukit@gmail.com

This research was conducted at PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru doing business in Jalan Tuanku Tambusai 225 Pekanbaru . The purpose of this study is to examine and analyze whether leadership, and organizational culture and simultaneous partial effect on the discipline of employees at PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru numbering as many as 57 people and all were sampled so that the sampling technique was conducted using census.

Data analysis tool used is multiple linear regression , and hypothesis testing performed by t test, F test and the coefficient of determination (R^2). Before testing the hypothesis , first testing the validity and reliability of the indicators of each variable and to test the assumptions of the classical linear regression model.

Based on the results of research and discussion, it is known that the discipline of employees at PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru has been good , as well as leadership, organizational culture and work environment provided by the company, it is seen from respondents to each indicator variable. Significant effect of variable leadership, organizational culture and work environment for employee discipline PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, either partially or simultaneously . This is evident from the results of the t test and F test There is a strong positive relationship variables leadership, organizational culture and work environment with work discipline PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, is evident from the correlation coefficients. There is a high contribution of the variable leadership style , organizational culture and work environment of the employee discipline PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, this is reflected in the coefficient of determination obtained.

Keywords : Work Discipline , Leadership and Organizational Culture.

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja.

Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja dalam proses operasi perusahaan merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan agar tercipta suasana yang tertib dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dengan mendapat petunjuk dan pengawasan dari atasan. Dalam usaha mewujudkan pelaksanaan disiplin kerja karyawan agar lebih meningkat, peranan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting sekali. Kepemimpinan yang dimaksudkan di sini adalah kegiatan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada asumsi yang perlu digaris bawahi, yaitu jika seseorang merasa puas karena tujuannya tercapai dan pada saat yang bersamaan ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dia akan benar-benar termotivasi dan akan mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor-faktor mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru masih ada yang sering terlambat datang sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru masih rendah.

Berdasarkan pantauan sementara tercatat bahwa lebih kurang 25% dari karyawan PT Global Bangunan Jaya setiap bulannya datang terlambat, hal ini merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Kelalaian maupun keterlambatan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu penyebab menurunnya tingkat produktifitas karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan karena apabila berlangsung terus menerus maka hal ini akan dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan.

Pihak manajemen perusahaan sudah menerapkan sanksi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru. Dimana penerapan sanksi disesuaikan dengan bentuk kesalahan dan keteledoran yang dilakukan karyawan. Dimana penetapan sanksi

tersebut didasarkan pada keputusan direktur. Maka untuk lebih jelasnya bentuk-bentuk sanksi hukum yang diterapkan oleh pihak PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru adalah :

Tabel 1 : Jenis Sanksi Hukum di PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru

Jenis Kesalahan	Sanksi Hukum
Pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan ketentuan	Peringatan
Kelalian dalam bekerja	Peringatan
Telat Datang	Peringatan dan Pemotongan gaji
Cepat Pulang	Peringatan dan Pemotongan gaji
Penyelesaian Tugas Tidak Sesuai Target	Surat Peringatan I, II dan III
Pencemaran Nama Baik Perusahaan	Pemutusan Hubungan Kerja
Keluar Kantor di Jam Kerja	Surat Peringatan

Sumber : PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, 2013

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa setiap kesalahan yang dilakukan karyawan sudah ditetapkan bentuk-bentuk sanksi yang akan dikenakan pada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut. Selanjutnya disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh baik atau tidaknya lingkungan kerja. Dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik disiplin kerja karyawan tersebut dan sebaliknya. Melihat baik atau tidaknya lingkungan kerja pada PT Global Bangunan Jaya dapat juga digambarkan dari tingkat absensi karyawan.

Disiplin seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Dimana dengan kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pra penelitian, maka ditemukan bahwa kepemimpinan yang ada di

PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru adalah kepemimpinan yang parstisipatif. Kepemimpinan yang partisipatif ini adalah kepemimpinan yang menerima dan mendengarkan masukan serta ide-ide dari para bawahan, namun keputusan tetap di tangan pimpinan tersebut. Dengan kepemimpinan yang partisipatif ini, dapat memberikan dampak positif pada peningkatan disiplin kerja, karena karyawan pada kondisi ini merasa ikut memiliki perusahaan karena selalu diminta ide dan saran dalam setiap kebijakan yang akan dirumuskan oleh pimpinan perusahaan.

Disamping itu budaya perusahaan juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Budaya organisasi yang diterapkan saat ini pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru adalah jam kerja yang berlaku mulai jam 8.00 Wib sampai 18.00 wib dengan waktu istirahat dengan sistem shif sehingga tidak ada penutupan perusahaan disaat jam kerja. Kemudian budaya perusahaan juga ditarapkan adanya segaram kerja bagi semua karyawan yang wajib dipakai pada setiap jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam dan dituangkan dalam sebuah karya tulis yang berbentuk skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Global Bangunan Jaya Pekanbaru**”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan penelitian

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan

terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru.

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru.

D. Telaah Pustaka

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Rivai (2011:824) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para menejer 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.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2000:46) menyatakan bahwa "Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan". Kemudian, menurut Sinungan (2003:16) menyatakan "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Selanjutnya Siswanto (2002:257) menurut Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain : 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik, 2) Pegawai dapat melaksanakan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya, 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi, 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Definisi Kepemimpinan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang maka ada kriteria lain yang dapat digunakan yaitu kemampuan pimpinan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan.

Hasibuan (2005) mengatkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Karena dengan terjalannya komunikasi yang baik, karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan, .dalam pencapaian tujuan, seorang pemimpin juga harus memahami tidak saja tujuan kelompok maupun organisasi, tetapi mengamati juga pemimpin bagian lainnya. Adapun pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat yaitu mempunyai kemampuan melebihi orang lain, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, mau berkerja keras, memberi contoh kerja dengan semangat pada bawahannya, memiliki rasa integritas.

Menurut Panji Angorga (2000) kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan dalam mendelegasikan tugasnya pada bawahan. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang maka ada kriteria lain yang dapat digunakan yaitu kemampuan pimpinan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Menurut Siagian (2001:103) ada 5 fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki yaitu:

1. Pemimpin sebagai penentu arah. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan pemamfaatan dari segala sasaran dan prasaran yang tersedia.
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi. Hubungan dengan pihak luar organisasi harus dipelihara, apakah itu pelanggan atau pihak-pihak yang disebut stok holder.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif. Pemeliharaan hubungan baik secara lisan maupun tulisan yang dilakukan oleh proses komunikasi.
4. Pemimpin sebagai mediator yang handal. Fungsi pemimpin sebagai mediator difokuskan kepada penyelesaian situasi konflik.
5. Pemimpin sebagai integrator, rasional, objektif dan netral merupakan suatu kenyataan dalam kehidupan berorganisasi bahwa timbulnya suatu kecenderungan berfikir dan bertindak berkotak kotak.

3. Konsep Budaya Organisasi

Tampaknya ada kesempatan yang luas bahwa budaya organisasi

mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai umum yang diyakini dan dikejar oleh perusahaan serta mengikat karyawan didalamnya (Istijanto, 2010;192). Menurut Marthis (2003:46) yang dikatakan dengan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Lebih lanjut Marthis (2003) mengatakan bahwa penilaian budaya organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan indikator adanya inisiatif individu, adanya toleransi resiko, arahan, adanya dukungan manajemen, adanya system imbalan yang jelas, adanya kesiapan menghadapi perubahan, keterlibatan karyawan, adanya kejujuran adanya kode etik dan pengembangan karyawan.

Menurut Marthis (2003) budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Marthin dan Jackson (2003;197) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu organisasi apa yang dipelajarinya sebagai suatu unit sosial total selama perjalanan sejarah. Ia mengartikan lima bidang tempat beroperasinya suatu konsensus kebudayaan, yaitu :

1. Misi apa yang kita geluti dan mengapa ?
2. Sasaran yang harus sasaran spesifik bagi semua pekerja

3. Sasaran untuk mengukur kemajuan, termasuk pelaporan dan umpan balik.

4. Strategi apa yang harus dilakukan bila hasilnya tidak sesuai dengan harapan.

Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari mereka masing-masing. Mendefinisikan itu kesempatan dan rancangan strategis, seperti keperibadian yang membetuk manusia itu, budaya organisasi yang membentuk respon dari anggota-anggotanya dan mendefinisikan apa yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai norma dari perilaku yang diharapkan, nilai-nilai filosof ritual dan simbol yang digunakan oleh tenaga kerja, budaya berevolusi pada suatu periode waktu.

E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru Pekanbaru.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru Pekanbaru

F. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu disiplin kerja. Untuk lebih jelasnya berikut dapat dilihat definisi operasional variabel

1. Disiplin (Y)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan yang

berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2002:257). Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003:116) indikator variabel disiplin adalah :

- Tangung Jawab
- Ketepatan Waktu
- Kerapian
- Ketelitian
- Kemandirian
- Komitmen

2. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan dalam mendelegasikan tugasnya pada bawahan (Panji Angorga, 2000:53). Indikator kepemimpinan adalah : (Panji Angorga, 2000)

- Mengerakkan karyawan
- Mempengaruhi Karyawan
- Mengarahkan karyawan
- Memotivasi karyawan
- Pendelegasian tugas
- Komunikasi pimpinan

3. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. (Marthis,2003). Indikator variabel budaya organisasi adalah :

- Inisiatif individu
- Toleransi Resiko
- Arahan
- Dukungan manajemen
- Sistem Imbalan
- Kesiapan menghadapi perubahan
- Keterlibatan
- Kejujuran
- Kode etik

- Pengembangan karyawan

G. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT (Persero) PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 57 orang dan semuanya dijadikan sampel sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, merupakan data yang dikumpulkan dan dioleh sendiri serta diperoleh langsung dari objeknya, misalnya tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan siolah oleh pihak lain, bisanya data tersebut dicatat dalam bentuk publikasi-publikasi, misalnya data tentang jumlah karyawan, data tingkat absensi, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi dan lain sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan membuat daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengandakan data yang sudah di publikasikan oleh perusahaan, seperti data sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta data lainnya yang dirasa perlu.

4. Metode Analisa data

Untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen. Maka dilakukan analisis model regresi berganda. Santoso (2004:125) menyatakan secara umum regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

α = konstanta

β_i = koefisien regresi

e = Error term (kesalahan pengganggu)

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel disiplin, dengan rumus (Gujarati, 2003:89):

$$R^2 = \frac{EES}{TSS}$$

Keterangan :

ESS = *Explained Sum Square* (Jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total Kuadrat)

2. Uji F

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji F. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujian adalah:

- Jika nilai F hitung \geq F table atau p value $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independent

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variable dependen, sebaliknya

- Jika F hitung \leq F table atau p value $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Uji t-statistik

Merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel disiplin secara statistik. Gujarati (2003:98) merumuskan pengujian t-statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan ; (df) = n- 2

Sb = Standar Baku

b = Koefisien Regresi kriteria penelitian

Kriteria pengujian adalah :

- Jika t hitung \geq t tabel maka disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin secara parsial
- Jika t hitung $<$ t tabel maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin secara parsial

H. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t

yang diperoleh dengan analisa regresi linear berganda. Dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS (*Statistics Product and Service Solution*) versi 15.00, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Var	b	t hit	Sig	R & R ²	F
a	31.516	-	-		
X ₁	0.430	3.162	002	0.878	4.273
X ₂	0.468	3.877	000	0.771	

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 31.516 Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kepemimpinan dan budaya organisasi tidak ada atau sama dengan nol maka disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru masih ada sebesar 31.516%. Kemudian koefisien dari variabel kepemimpinan (X₁) diperoleh sebesar 0.430, angka ini bertanda positif dan memberikan arti, jika diasumsikan kepemimpinan mengalami perubahan maka disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru juga akan mengalami perubahan, dimana arah perubahan tersebut adalah searah dengan asumsi budaya organisasi tidak mengalami perubahan.

Koefisien variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh sebesar 0.468, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan budaya organisasi (X₂) berubah sebesar 1% dengan asumsi kepemimpinan (X₁) konstan maka disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru akan meningkat sebesar 0.468% dan

begitu juga sebaliknya dengan arah perubahan yang sama.

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) secara parsial (individu). Dari tabel hasil pengolahan data di atas diketahui nilai t hitung dari variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 3.162 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002. Jika dalam penelitian ini digunakan alpha (α) 5 %, maka t tabel diperoleh sebesar 1.997, jadi t hitung > t tabel, yaitu 3.162 > 1.997 atau alpha lebih besar dari nilai sig, yaitu 0.05 > 0.002. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X₁) terhadap disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru. Selanjutnya t hitung dari variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh sebesar 3.877 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Penelitian ini menggunakan alpha (α) 5 %, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.997, dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 3.877 > 1.997. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (X₂) terhadap disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru.

Kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan membawahi karyawannya. Jika gaya kepemimpinan suatu perusahaan baik, maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian penciptaan gaya

kepemimpinan yang baik menjadi suatu hal yang wajib dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan, sehingga disiplin karyawan dapat diciptakan. Jika diperhatikan lebih jauh, ternyata yang lebih dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah variabel budaya organisasi, hal ini terlihat dari koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan, begitu juga dengan budaya organisasi.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikatnya (dependen variabel) secara bersamaan (simultan).

Pada penelitian ini pengujian hipotesis digunakan uji F. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F sebesar 4.273 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.019 dan F tabel pada alpha 5% diperoleh sebesar 3.138. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $4.273 > 3.138$, hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

c. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Selanjutnya untuk melihat keeratan hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dengan variabel terikatnya yaitu tingkat disiplin kerja karyawan dapat digunakan koefisien korelasi (R).

Dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0.878, yang berarti bahwa antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dengan variabel terikatnya (disiplin kerja) terdapat hubungan kuat positif yaitu sebesar 87.8%. Dan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru digunakan nilai koefisien determinasi (R^2), dari hasil pengolahan data di peroleh sebesar 0.771. Ini berarti bahwa variasi naik turunnya disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru sebesar 77.1% ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 22.9% lagi ditentukan oleh faktor lain di luar model (faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi).

2. Pembahasan

Disiplin karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya melihat faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Artinya baik atau tidaknya disiplin kerja seorang karyawan, ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan tugas di perusahaan yang bersangkutan.

Jika kepemimpinan perusahaan baik menurut karyawan, maka disiplin kerja juga akan baik dalam melaksanakan tugas-tuganya, dan sebaliknya.

Budaya organisasi juga ternyata juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan disiplin kerja seorang karyawan. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan kebiasaan atau norma-norma yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dan harus ditaati dan dipatuhi oleh setiap individu yang tergabung dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu semakin baik budaya organisasi yang dijalankan oleh seorang karyawan maka akan semakin baik juga disiplin kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asyari (2000) yang menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sanksi hukum, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Dan begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhibullah (2006), yang menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa sanksi hukum memang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susi Yulianti (2005) juga menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan sanksi hukum memang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan perbankan.

I. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1 Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini terbukti dari hasil uji t dan uji F.

2. Terdapat hubungan kuat positif anatar variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dengan disiplin kerja PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, ini terlihat dari koefisien korelasi.

3. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Global Bangunan Jaya Pekanbaru, ini tergambar dari koefisien determinasi yang diperoleh.

2. Saran

1. Diharapkan pada manajemen perusahaan agar selalu memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan dan budaya organisasi yang akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

2. Diharapkan manajemen perusahaan untuk selalu memberikan perhatian terhadap penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, atau mempertahankan apa yang sudah dicapai saat ini, sehingga disiplin kerja karyawan tetap dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

J. Daftar Pustaka

- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Indrastuti, Sri dan Amries Rusli Tanjung, 2008, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai Serta Kualitas Pelayanan Secara Teoritis dan Empiris*, Penerbit UIR Press.
- Istijanto, OEI, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta
- Marthin dan Jackson, 2002, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pridjodarminto, Soegeng, 2000, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Ketiga, Penerbit Pradya Paramita, Jakarta.
- P. Robins. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia, Alih Bahasa Handyana Pujaatmoko, Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rahmanto, 2002, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-IV, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, 2003. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2002, *Penilaian Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan*, Penerbit PT Andi Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktifitas apa dan Bagaimana*, Cetakan Pertama, Edisi Ketiga, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Yakarta
- Werther dan Davis, 2003, *Manajemen Personalialia*, terjemahan oleh Agus Dharmas, Penerbit Erlangga, Jakarta.