

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PIZZA HUT DELIVERY WILAYAH PONDOK GEDE
KOTA BEKASI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:
TANTO KUSWANTO
Nim : 2016511096

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, dengan rasa bangga dan bahagia akhirnya skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan dan doa serta semangat untuk saya, dan juga yang tidak pernah lelah mendidik serta mengingatkan untuk selalu mencari ilmu, belajar, beribadah dan berdoa.
2. Bapak dan ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya.
3. Untuk teman-teman yang selalu menyemangati dan memberikan dukungan kepada saya dalam berjuang meraih pendidikan.

Semoga Allah SWT membalas jasa budi kalian dikemudian hari dan memberikan kemudahan dalam segala hal, amin

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Tanto Kuswanto

Nim : 2016511096

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena ini pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Agustus 2020

TANTO KUSWANTO

NIM: 2016511096

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tanto Kusawnto
NIM : 2016511096
Judul Proposal : Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery
Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi

Jakarta, 24 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Muh. Ali Maskuri, SE, MM

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PIZZA HUT DELIVERY
WILAYAH PONDOK GEDE KOTA BEKASI**



TANTO KUSWANTO

NIM : 2016511096

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada hari senin, 24 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

1. Dr. Heru Mulyanto, SE.,MM
Ketua
Tanggal : 24 Agustus 2020

2. Dra. Yuli Triastuti, SE.,MM
Anggota
Tanggal : 24 Agustus 2020

3. Muh. Ali Maskuri, SE.,MM
Anggota
Tanggal : 24 Agustus 2020

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana-Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal : 24 Agustus 2020

ABSTRAK

Kedisiplinan dan budaya kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pizza Hut Delivery. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Pizza Hut Delivery.

Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Delivery dengan mengambil 60 pegawai sebagai sampel penelitian dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner 10 skala dari sangat negatif sampai sangat positif. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kedisiplinan dan budaya kerja karyawan.

Kata kunci :

Kedisiplin, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Discipline and work culture are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the Pizza Hut Delivery Pondok Gede. These research aimed to determine the effect of discipline and work culture toward employee performance on the Pizza Hut Delivery Pondo Gede

Research conducted at the Pizza Hut Delivery by taking 60 employees as the research samples with a margin of error of 5%. Data collection was carried out with a 10 scale questionnaire instrument from very negative to very positive. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study producted two major findings consistent with the hypotesis put forward, that are: 1) Discipline has a positive influence on employee performance; 2) Work Culture has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase communication and discipline.

Key word:

Discipline, Work Culture, Employee Preformance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PIZZA HUT DELIVERY WILAYAH PONDOK GEDE KOTA BEKASI” ini dapat terselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Muh. Ali Maskuri, SE., MM. selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrai SDM.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan dorongan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang

sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisni, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 24 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstrack</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31

2.3.	Kerangka Pemikiran	36
2.4.	Hipotesis Penelitian	38
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2.	Desain Penelitian	40
3.3.	Operasional Variabel	41
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	43
3.5.	Metode Pengumpulan Data	44
3.6.	Instrumentasi Variabel.....	46
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	48
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1.	Hasil Penelitian.....	54
4.2.	Pembahasan	78
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1.	Kesimpulan.....	78
5.2.	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	67
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	70
Tabel 4.12 Hasil Determinasi.....	72
Tabel 4.13 Analisis Regresi.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	41
Gambar 3.2 Skala Bipolar Adjective	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Daftar Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Data SPSS Versi 26.0



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan rasa kedispinan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno,2009).

Kedisiplinan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai harus memiliki sikap disiplin didalam diri nya. Sikap disiplin yang dimiliki seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja nya didalam sebuah perusahaan.sealin kedislinan, budaya kerja juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai didaam perusaan.

Budaya keja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau pekerja (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001).

Budaya kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar mampu menjadi pegawai yang berkepribadian baik dan mengerti nilai-nilai yang ada didalam sebuah perusahaan. Dengan adanya budaya kerja yang baik didalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik agar kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja dapat disosialisasikan.

Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede. Kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery terutama untuk wilayah Pondok Gede kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dan budaya kerja yang tidak baik sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang dimiliki karyawan Pizza Hut Delivery masih kurang baik. Seperti, izin kerja secara tiba tiba tanpa memberi keterangan kepada pihak perusahaan, atau sering terlambat masuk kerja. Hal ini berpengaruh terhadap absensi yang menurun. Dalam kurun waktu juni hingga november 2019 karyawan Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Absensi Pizza Hut Deliveery wilayah Pondok Gede Bekasi September-November 2019

Bulan	JHK (hari)	JP (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
September	30	62	95	5,11
Oktober	31	60	95	5,11
November	30	60	90	5,00
Rata-rata				5,07

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi yang ada dalam perusahaan Pizza Hut Delivery menunjukkan angka yang fluktuatif. Artinya semakin tinggi tingkat absensi yang ada akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Sehingga membuat karyawan kurang bekerja secara optimal. Selain itu budaya kerja dalam perusahaan ini juga terbilang belum baik.

Budaya kerja yang terjadi dalam perusahaan ini adalah adanya karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur perusahaan, seperti waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan adalah satu jam sedangkan sebagian karyawan terkadang mengambil jam istirahat yang melebihi standar waktu yang diberikan perusahaan. Kemudian perusahaan memberlakukan kebersihan dimana karyawan wajib sapu pel setiap 15 menit sekali untuk menjaga kebersih outlet, namun ada karyawan yang melalaikan tugasnya tersebut. Hal ini juga berpengaruh terhadap karyawan baru, meskipun telah mengetahui standar perusahaan tetapi karna senior mempunyai budaya kerja yang seperti itu maka karyawan baru terpengaruh dan melakukan hal yang sama dilakukan oleh seniornya. Apabila dalam diri karyawan telah mampu menjalankan nilai budaya kerja dengan baik maka karyawan tersebut



akan terpacu untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Selain itu budaya kerja juga mampu mencerminkan ciri dari suatu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Hal tersebut erat kaitannya dengan upaya perusahaan untuk membina karyawannya dengan berlandaskan nilai budaya yang ada agar nantinya mampu menciptakan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian terhadap masalah tersebut. Dan penulis mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini yaitu Apakah Terdapat Pengaruh kedisiplinandan Budaya kerja Terhadap kinerja pegawai pada Pizza hut delivery wilayah pondok gede Kota Bekasi. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pizza Hut Delivey pada wilayah pondok gede kota bekasi.
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pizza Hut Delivey pada wilayah pondok gede kota bekasi.



1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pzza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasana ilmu pengetahuan khusus nya dalam bidang makanan cepat saji.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang makan cepat saji yang berkaitan dengan Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan dan budaya kerja pada Pizza Hut Delivery, sekaligus untuk memperbaiki apa bila ada kelamahan dan kekurangan dalam menjalankan bisnis makanan cepat saji.
- Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan Pizza Hut Delivery terutama pada wilayah Pondok Gede dalam menentukan kebijakan-kebijakan yan berhubungan dengan Kedisiplinan dan Budaya Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

- Dalam melakukan penelitian ini penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dihadapi dalam suatu perusahaan.
- Dan juga penulis memperoleh banyak pengetahuan terutama dibidang makanan cepat saji.

1.5 Sistematka Penelitian

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa diman landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisme variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumberdaya mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009).

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlander dan Snell 2010).

Manajemen sumberdaya manusia proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler 2006).



Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Berikut ini beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Cushway dalam Edy Sutrisno,2012: 7-8), yaitu sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Edy Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

D. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi

muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan (Kaswan, 2012).

Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Edy Sutrisno 2012).

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Yang terjadi pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede adalah banyaknya keragaman sumber daya manusia yang ada, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan. Menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

2.1.2 Kedisiplinan

A. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplin merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan 2011).

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk peralihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian 2003).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009).



Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen yang secara bersama-sama bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam operasional perusahaan. Jadi disiplin kerja merupakan bentuk partisipasi dari pegawai atau dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya (Hasibuan 2002) adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diperlukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tega bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melanggar peraturan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.



C. Jenis jenis pembinaan disiplin kerja

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Tindakan disiplin suatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran- pelanggaran.

Pembinaan disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 (Handoko, 2001 :208) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebihutama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “Self Dicipline” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpapaksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan,dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran- pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action)

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Ada tiga jenis bentuk disiplin, Simamora (2004) yaitu :

1. Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada Pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Pelaksanaan disiplin kerjadilihat dari kepatuhan pegawai Saydam (2000:289) seperti berikut :

1. Menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang
2. Mematuhi seragam lengkap
3. Ikut serta dalam pelaksanaan upacara
4. Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas

D. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja

(Hasibuan, 2005) adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.



Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembinaan disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Namun yang terjadi pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede yaitu masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan seperti terlambat kerja atau mangkir dari tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini harus segera diperbaiki oleh manajemen sumber daya manusia yang ada agar kinerja karyawan meningkat dan karyawan semakin disiplin serta bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

2.1.3 Budaya Kerja

A. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara 2005) yang dikutip dari Edgar H. Schein. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno 2003).

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Moeljono 2005).

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja (Tika 2008), dapat diuraikan sebagai berikut :



1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atauapa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

B. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2008) adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

2. Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a. Budaya organisasi perusahaan.
- b. Budaya organisasi publik.
- c. Budaya organisasi sosial.

C. Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2008) adalah sebagai berikut :

a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.
Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
- e. Sebagai integrator.
Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
- f. Membentuk perilaku bagi karyawan.
Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.
Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- i. Sebagai alat komunikasi.
Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.

D. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja berdasarkan Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

Tujuan budaya kerja pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai satu kesatuan didalam

sebuah organisasi. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2010). Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu” (Robbin dalam Nawawi, 2006: 62).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67). Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain,

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008).

Terhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

B. Tujuan Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja (Mangkunegara ,2000) antara lain:

1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

D. Indikator Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawan nya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerjaDwiyanto (dalam Pasolong, 2006) yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
- c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip adminitrasi yang bener dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
- e. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

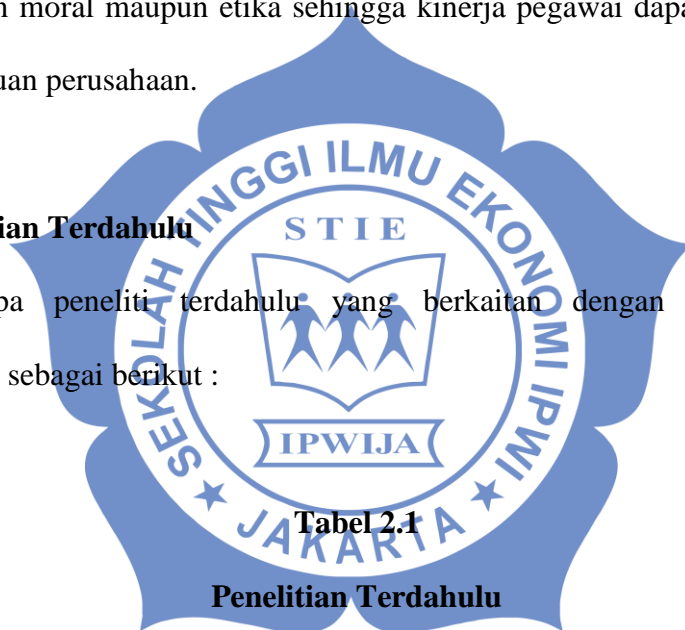
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pemaparan dari beberapa teori diatas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006) untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai yang ada pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Dengan demikian diharapkan tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika sehingga kinerja pegawai dapat optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1	Muhammad Iqbal (2017) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palangaraya	Regresi Linier Sederhana	Hasil Analisis dengan menggunakan teknik Product Moment menunjukkan nilai t hitung = 0.466 dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05, yang	Persamaannya adalah menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada SWISS BELHOTEL DANUM KOTA PALANGKA RAYA sementara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			berartiterbukti bahwa Variabel kedisiplinan (X) memiliki pengaruh yang cukup tinggi (signifikan)terhadap kinerja karyawan(Y).	dalam penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
2	Muhammad Deni (2018) Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik	Analisis Regresi Linier Berganda	Nilai t hitung variabel kedisiplinan adalah 2,220 dan nilai t tabel 2,036 maka t hitung > t tabel (2,220 > 2,036) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan (0,001 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi adalah 4,033 dan nilai t tabel 2,03 maka thitung > ttabel (4,033>2,036) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja.	. Persamaannyaadalah menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Kedisiplinan dan Motivasi dalam mempengaruhi kinerja sementara dalam penelitian ini Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
3	Rizky Pramudita (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan	Persamaannyaadalah menganalisis pengaruh Kedisiplinanterhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api DAOP VII Madiun		variabel Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api DAOP VII Madiun	penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinandalam mempengaruhi kinerja sementara dalam penelitian ini Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
4	Luwes Anaticia (2018) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 29%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 71%, dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.	Persamaannyaadalah menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menyandingkan variabel Budaya Kerja dalam mempengaruhi kinerja sementara dalam penelitian ini Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
5	Yanualimy Widhaswara (2017) Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari pengujian simultan ini adalah budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja	Persamaannyaadalah menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menyandingkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung.		karyawan.	variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dalam mempengaruhi kinerja sementara dalam penelitian ini Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
6	Ahmad Ardiansyah (2018) Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kerawang	Metode Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan variabel Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Kerja secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kerawang.	Persamaannya adalah menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kerawang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
7	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Tenaga	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja memiliki pengaruh yang	Persamaannya adalah menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada tenaga pengajar. Sedangkan penelitian ini dilakukan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Pengajar		positif dignifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.	pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
8	Muamar (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi.	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dignifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi.	Persamaannya adalah menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
9	Prastika M & Mariaty (2015) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dignifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.	Persamaannya adalah menganalisis pengaruh disiplin terhadap Kinerja. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

2.3 Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja yang kurang baik yang terjadi dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2017) dalam judul Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palang Raya. Menunjukkan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh yang cukup tinggi (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Muhammad Deni (2018) dalam judul Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Rizky Pramudita (2012) dalam judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api DAOP VII Madiun. Menunjukkan bahwa Kedisiplinan secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Melihat pentingnya Disiplin Kerja itu sendiri dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede berusaha untuk menciptakan kedisiplinan yang baik agar dimiliki oleh setiap karyawan, agar produktivitas karyawan meningkat secara optimal. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara forma. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Moeljono, 2005:2).

Penelitian yang dilakukan Luwes Anaticia (2018) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

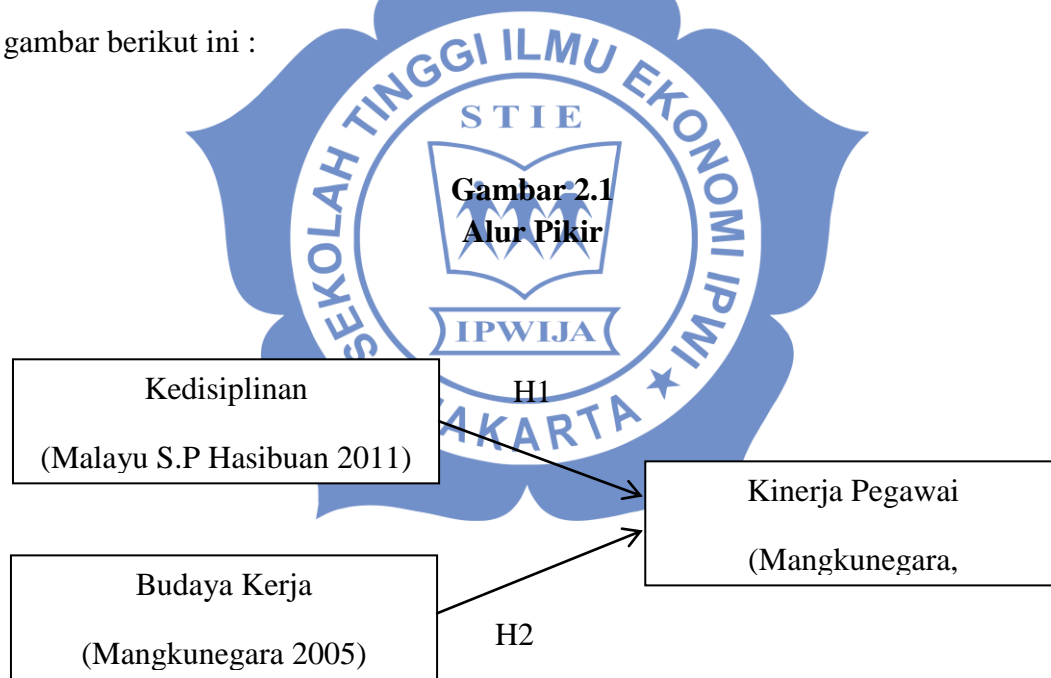
Selain itu penelitian lain yang dilakukan Yanualimy Widhaswara (2017) dalam judul Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung. Mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Ahmad Ardiansyah (2018) dalam judul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat

DPRD Kabupaten Kerawang. Mengemukakan bahwa Budaya Kerja secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat pentingnya Budaya Kerja itu sendiri dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede berusaha untuk menciptakan budaya kerja yang baik agar produktivitas karyawan meningkat secara optimal. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir dalam penelitian ini, seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru



diberdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pomdok Gede. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pomdok Gede.
2. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pomdok Gede.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

Penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Pelaksanaan Penelitian di Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede

September 2019 – Agustus 2020

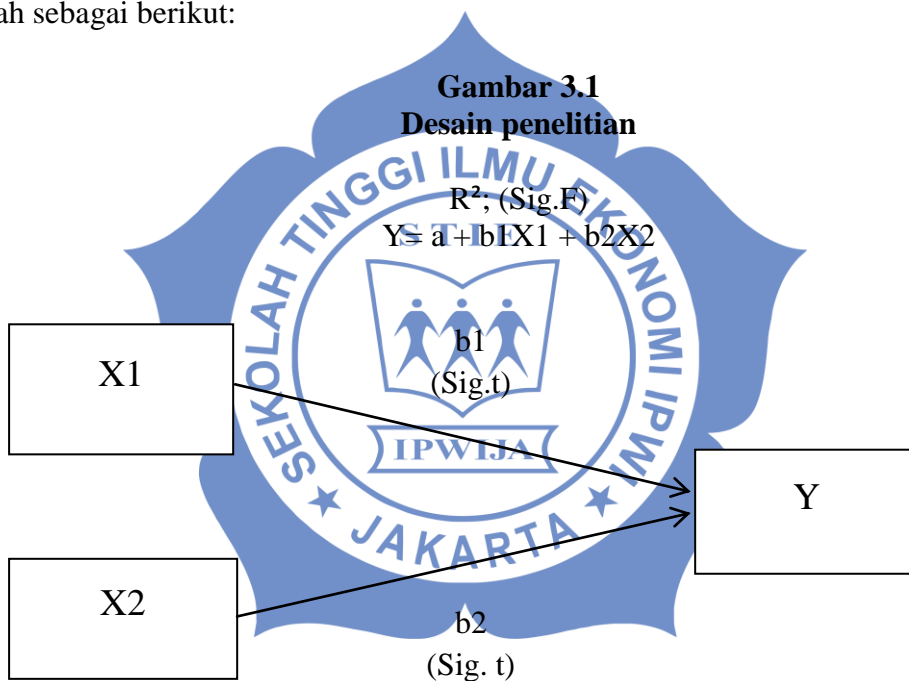
Kegiatan	Sept 19- Jan 20				Mei-20				Jun-20				Jul-20				Agu-20			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Pendahuluan	█																			
Penyusunan Skripsi	█																			
Pengumpulan Data					█															
Analisis Data									█											
Pelaporan													█							

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory search* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kedisiplinan(X1) dan variabel independen kedua yaitu Budaya Kerja(X2). Satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R square dengan uji F (Sig.F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien X2 terhadap Y). Rerangka variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



3.3 Operasional Variabel

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan (X1) dan Budaya Kerja (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen,(Umar, 2005:50). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel

dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kedisiplinan (X1) merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009).	Sikap	Interval 1-10	1,2,3
	Norma		4,5,6
	Tanggung Jawab		7,8,9,10
Sumber : Hasibuan, 2005			
Budaya Kerja (X2) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005).	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Interval 1-10	1,2
	Perhatian Pada Rincian		3,4
	Orientasi Hasil		5,6
	Orientasi Manusia		7
	Orientasi Tim		8
	Agresifitas		9,10
Sumber : Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016)			
Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).	Produktivitas	Interval 1-10	1,2
	Kualitas Layanan		3,4
	Responsifitas		5,6
	Responsibilitas		7,8
	Akuntabilitas		9,10
Sumber : Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006)			



3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Margono, 2004). Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi juga bisa diartikan sebagai objek, keseluruhan anggota sekelompok orang, organisasi, atau kumpulan yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas (Furchan, 2004). Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusia nya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi (Sugiyono, 2012). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pizza HutDelivery Wilayah Pondok Gede yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampel jenuh.

3.4.3 Metode Sampling

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010). Sedangkan teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi (Riduwan, 2010).

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik *total sampling*. Dimana *total sampling* disebut juga dengan sampel jenuh pada dasarnya sebuah riset survei dimana periset mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampelnya (Kriyantono, 2008). *Total sampling* disebut juga sampel jenuh yang artinya seluruh total populasi diriset.

Dengan teknik total sampling, diambil sampel sebanyak 60 orang pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede sebagai responden dalam penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan cara atau metode menghimpun keterangan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004). Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi didalamnya. Observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono, 2012). Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010). Angket atau kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002).

Ada beberapa jenis kuesioner yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya

alternative jawaban yang diberikan periset. Sedangkan kuesioner tertutup adalah suatu kuesioner dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup (pernyataan sudah tersedia), penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang di ajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi angka yang telah ditentukan pada setiap pilihan pernyataan. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 10 skala dari sangat negatif sampai dengan sangat positif.



Gambar 3.2
Skala Bipolar Adjectif yang digunakan

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005).



1. Validitas

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin di ukur, (Uma Sekaran, 2006). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimanabutir pernyataan valid apabila memiliki rhitung $>$ rtabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur(daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapatdiandalkan. Uji reliabilitasdilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Pengujian reliabilitas banyak metodenya di antaranya yaitu dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (α) (Cronbach dalam Saifudin Azwar, 2005:75). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan di masukkan ke *Reliability Analysis*. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi eror (Saifuddin Azwar, 2005).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifik dsiatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- a. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah

heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R²) , dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Budaya Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Kedisiplinan

b₂ = Koefisien Regresi Budaya Kerja



3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Kriteria layak tidaknya hasil penelitiandidasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.



- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H2o diterima dan H2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Pizza Hut Delivery

Pizza Hut didirikan pada Juni 1958 oleh dua mahasiswa Universitas Negeri Wichita, saudara lelaki Dan dan Frank Carney, sebagai satu lokasi di Wichita, Kansas. Enam bulan kemudian mereka membuka outlet kedua dan dalam setahun mereka memiliki enam restoran Pizza Hut. Saudara-saudara mulai melakukan waralaba pada tahun 1959. Gaya bangunan Pizza Hut yang ikonis dirancang pada tahun 1963 oleh arsitek Chicago George Lindstrom dan diimplementasikan pada tahun 1969. PepsiCo mengakuisisi Pizza Hut pada November 1977. 20 tahun kemudian, Pizza Hut (bersama Taco Bell dan Kentucky Fried Chicken) dipisahkan oleh PepsiCo pada 30 Mei 1997, dan ketiga rantai restoran menjadi bagian dari perusahaan baru bernama Tricon Global Restaurants, Inc. Perusahaan tersebut mengambil nama Yum! Merek pada 22 Mei 2002

sebuah kedai pizza kecil dan sederhana, Pizza Hut tumbuh menjadi jaringan restoran pizza terbesar di dunia dengan lebih dari 5.600 restoran di 97 negara.

Di Indonesia, Pizza Hut membuka restoran pertamanya tahun 1984 di Gedung Djakarta Theatre, daerah Thamrin, Jakarta. Tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama ini dipindahkan ke Gedung Cakrawala di area yang sama, hingga

sekarang. Kini, Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 provinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura.

A. Visi dan Misi Pizza Hut Delivery

Visi dan Misi yang dimiliki oleh Pizza Hut Delivery adalah :

1. Visi

menjadikan Perusahaan berkembang dengan kerja keras, kerja sama antar karyawan.

2. Misi

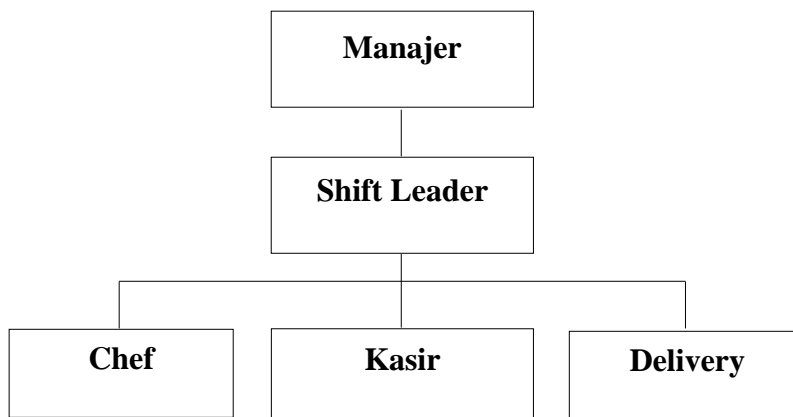
- semangat dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan
- melayani customer dengan baik
- Menerima Kritik dari customer agar perusahaan dapat menjadi lebih baik
- openmain terhadap segala hal

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ditetapkan di Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede adalah bentuk vertikal, dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas kebawah secara vertikal.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pizza Hut Delivery



1. Manajer Outlet

Manajer outlet dari Pizza Hut Delivery mempunyai tugas sebagai pemimpin instansi yang mengontrol, mengendalikan, mengambil keputusan atau kebijakan, menjalankan, mengendalikan dan mengevaluasi visi dan misi perusahaan diunit yang dipimpin, serta menerima laporan atas keseluruhan proses bisnis dan kegiatan transaksi.

2. Shift Leader

Adapun tugas dan tanggung jawab dari seorang shift leaderr adalah membantu manajer outlet dalam merekrut karyawan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Chef

Adapun tugas dari seorang chef adalah bertanggung jawab pada seluruh aktivitas yang ada didapur serta menyiapkan seluruh bahan-bahan yang akan digunakan.

4. Kasir

Tugas utama dari seorang kasir yaitu :

- Melakukan penghitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih antara produk dan uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
- Melakukan pembukuan dengan baik dan benar
- Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar
- Terampil dalam melayani konsumen
- Jujur dan andal, tepat, jujur
- Keterampilan dalam berkomunikasi

5. Delivery

Delivery pada pizza hut bertugas untuk melakukan pesan antar makanan kepada customer, kemudian bertanggung jawab pada kendaraan yang digunakan untuk kegiatan pesan antar produk makanan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh serangkaian data umum tentang identitas responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Profil responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.1 berikut ini :

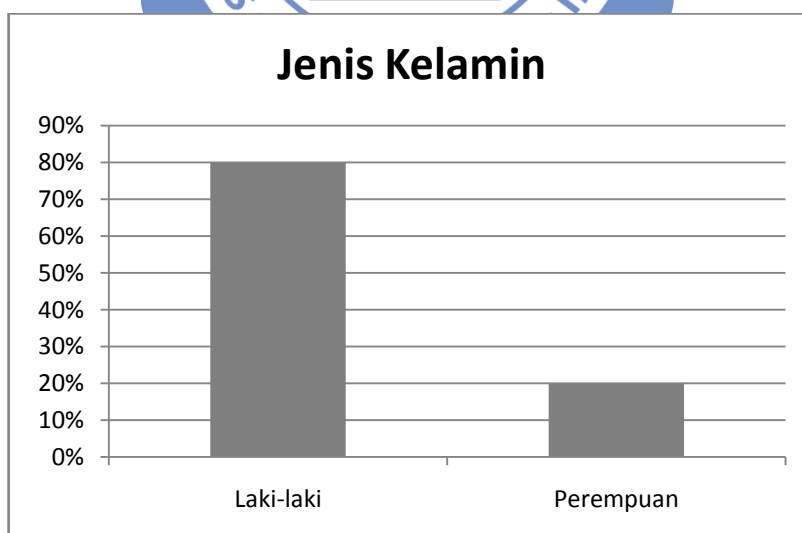
Tabel 4.1
Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	48	80%
2	Perempuan	12	20%
Total		60	100%

Sumber : data yang di olah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 penulis menyimpulkan bahwa dari hasil tabel tersebut diatas, terlihat karyawan laki-laki pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede lebih mendominasi yakni sebesar 80% dibandingkan karyawan perempuan yang hanya 20%. Dari hasil ini dapat dilihat pada gambar 4.2

Gambar 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber :Data yang diolah tahun 2020

b. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berikut adalah berdasarkan usia. Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede. Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

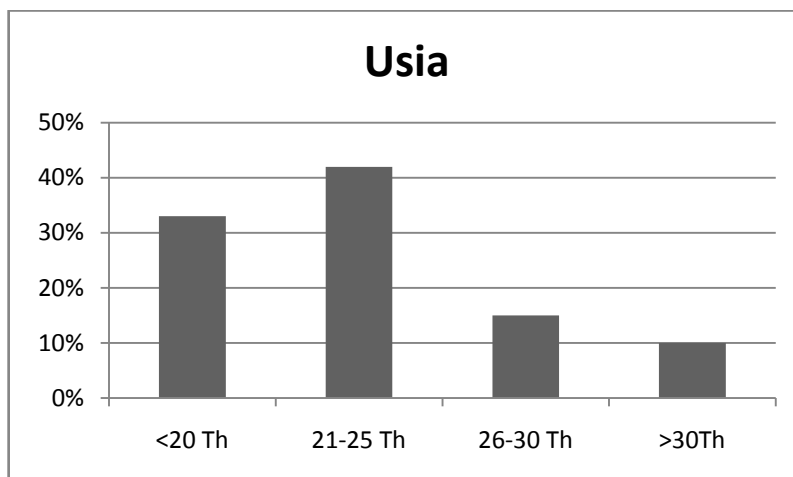
No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	<20 tahun	20	33%
2	21-25 tahun	25	42%
3	26-30 tahun	9	15%
4	>30 tahun	6	10%
	Total	60	100%

Sumber : data yang di olah 2020

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang berusia <20 tahun sebanyak 20 orang (33%), usia 21-25 tahun sebanyak 25 orang (42%), usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang (15%), usia >30 tahun sebanyak 6 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak yaitu 25 orang, sedangkan responden yang berusia >30 tahun yang paling sedikit yaitu sebanyak 6 orang. Dari hasil ini dapat dilihat pada gambar 4.3

Gambar 4.3

Data Responden Berdasarkan Usia



Sumber : data yang di olah 2020

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini :

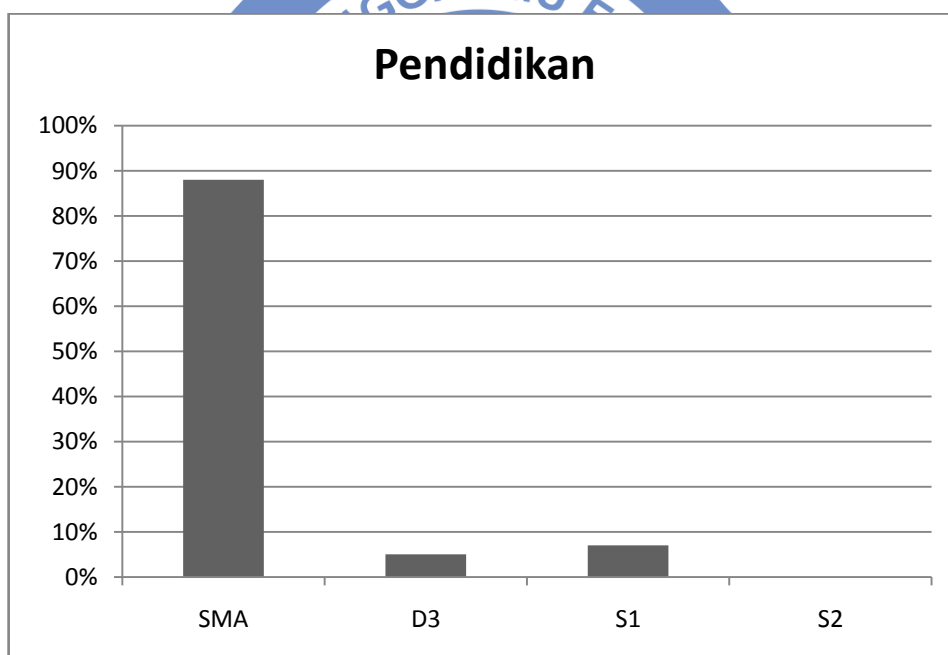
Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	53	88%
2	D3	3	5%
3	S1	4	7%
4	S2	-	0%
Total		60	100%

Sumber : data yang di olah 2020

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang berpendidikan SMA sebanyak 53 orang (88%), D3 sebanyak 3 orang (5%), S1 sebanyak 4 orang (7%), sedangkan untuk S2 (0%) artinya tidak ada responden yang berpendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan D3 merupakan jumlah responden yang paling sedikit, sedangkan responden yang berpendidikan SMA merupakan jumlah responden yang paling banyak. Dari hasil ini dapat dilihat pada gambar 4.4

Gambar 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : data yang di olah 2020

4.1.3 Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimanabutir pernyataan valid apabila memiliki rhitung $>$ rtabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3. Dalam hal ini tabel nilai r product moment (pearson) dimana dari 60 responden dengan signifikasi 5% diketahui r tabel seberar 0,254. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai r tabel.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

1. Jika r hitung positif (+) dan r hitung $>$ r tabel, maka variabel valid.
2. Jika r hitung negatif (-) serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,824	0,254	Valid
X1.2	0,857	0,254	Valid
X1.3	0,792	0,254	Valid
X1.4	0,734	0,254	Valid
X1.5	0,642	0,254	Valid
X1.6	0,750	0,254	Valid
X1.7	0,736	0,254	Valid
X1.8	0,763	0,254	Valid
X1.9	0,824	0,254	Valid
X1.10	0,766	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2020

Jumlah responden $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,254. Uji validitas kedisiplinan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapat nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,759	0,254	Valid
X2.2	0,483	0,254	Valid
X2.3	0,679	0,254	Valid
X2.4	0,758	0,254	Valid
X2.5	0,553	0,254	Valid
X2.6	0,697	0,254	Valid
X2.7	0,505	0,254	Valid
X2.8	0,701	0,254	Valid
X2.9	0,567	0,254	Valid
X2.10	0,500	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2020

Jumlah responden $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,254. Uji validitas budaya kerja dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,787	0,254	Valid
X2.2	0,798	0,254	Valid
X2.3	0,759	0,254	Valid
X2.4	0,822	0,254	Valid
X2.5	0,740	0,254	Valid
X2.6	0,809	0,254	Valid
X2.7	0,762	0,254	Valid
X2.8	0,711	0,254	Valid
X2.9	0,598	0,254	Valid
X2.10	0,534	0,254	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2020

Jumlah responden $N = 60$ dan taraf signifikansi 5% maka r tabel adalah 0,254 uji validitas kinerja pegawai dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program *SPSS For Windows versi 26.0* dengan *Cronbach' Alpha*. Realibilitas terpenuhi apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	10

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,923 > 0,6$) maka variabel kedisiplinan yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	10

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,825 > 0,6$) maka variabel budaya kerja yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

Sumber : Data Yang di Olah Tahun 2020

Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,905 > 0,6$) maka variabel kinerja pegawai yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

b. Uji Normalitas

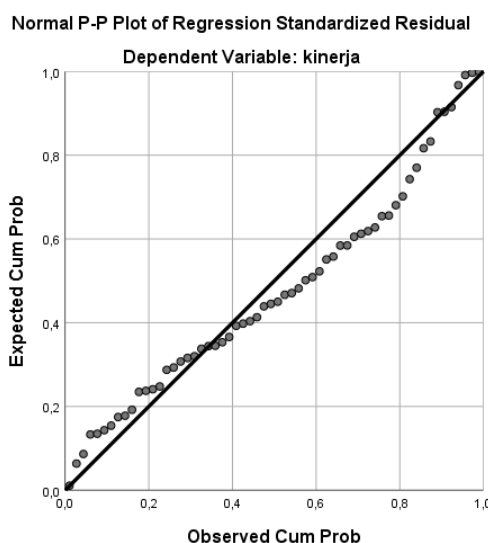
Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah

garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini adalah kurva hasil dari uji normalitas dengan menggunakan cara Normal P-P Plot :

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas



Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Berdasarkan kurva uji normalitas di atas dapat dilihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi

multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,669	5,975		1,283	,205		
	kedisiplinan	,461	,088	,519	5,219	,000	,591	1,693
	budaya kerja	,451	,118	,381	3,827	,000	,591	1,693

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

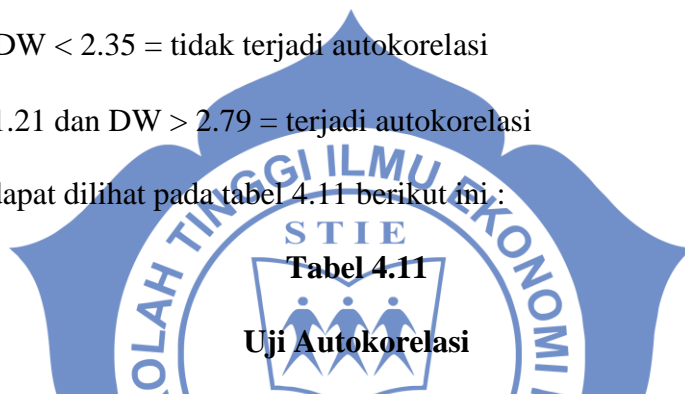
Dari hasil uji di atas, menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel independen 0,591 yang artinya mendekati angka 1 dan lebih besar dari 0.2. Sedangkan untuk nilai VIF seluruh variabel independen 1,693 yang artinya tidak lebih besar dari 10. Kesimpulan yang didapat adalah tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji pengujian terpenuhi.

d. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :



Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817 ^a	,667	,655	5,182	2,237
a. Predictors: (Constant), budaya kerja, kedisiplinan					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

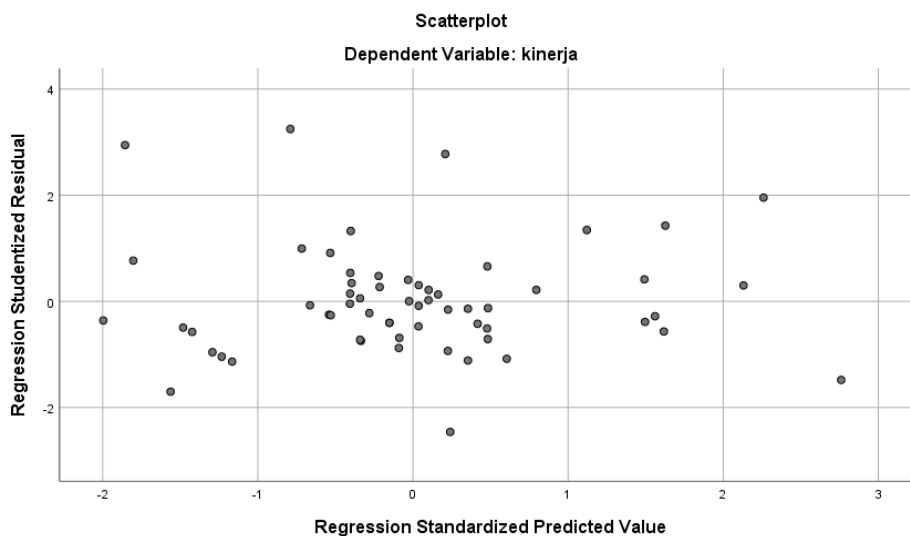
Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,237 sehingga $1.65 < 2.237 < 2.35$. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Hasil uji ini dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut ini :

Gambar 4.6
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan

4.1.5 Analisis Pengujian Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.12

Hasil Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,655	5,182
a. Predictors: (Constant), budaya kerja, kedisiplinan				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh 0,667 atau 66,7%. Kesimpulan yang didapat variabel kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh sebesar 66,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Analisis Regresi

Tabel 4.13

Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,669	5,975		1,283	,205
	Kedisiplinan	,461	,088	,519	5,219	,000
	budaya kerja	,451	,118	,381	3,827	,000
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Dari tabel di atas maka di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,669 + 0,461X_1 + 0,451X_2$$

0,000 0,000

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 7,669 artinya kedisiplinan (X1) dan budaya kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 7,669.
- b) Koefisien kedisiplinan (X1) sebesar 0,461 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan (X1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,461. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kedisiplinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y), semakin naik kedisiplinan (X1) maka semakin naik pula kinerja pegawai (Y).
- c) Koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,451 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,451. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), semakin naik budaya kerja (X2) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).

c. Uji F (Uji Model)

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3065,847	2	1532,923	57,091	,000 ^b
	Residual	1530,487	57	26,851		
	Total	4596,333	59			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), budaya kerja, kedisiplinan						

Sumber : Data Yang di Olah Tahun 2020

Dari uji statistik F (F test) pada tabel 4.14 didapat F hitung sebesar 57,091 dengan tingkat signifikasi pada 0,000 jauh dibawah 0,05

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for windows versi 26* menunjukkan nilai f hitung sebesar 57,091 sehingga f hitung > f tabel (57,091 > 3.156) pada $\alpha=5\%$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan budaya kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.

d. Uji t (Hipotesis)

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,669	5,975		1,283	,205
	Kedisiplinan	,461	,088	,519	5,219	,000
	budaya kerja	,451	,118	,381	3,827	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : *Data Yang di Olah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung variabel kedisiplinan yang diperoleh sebesar 5.219 dengan nilai sig 0.000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5.219 > 1.673$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kedisiplinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.
- b) Nilai t hitung variabel budaya kerja yang di peroleh sebesar 3.827 dengan nilai sig 0.000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3.827 > 1.673$) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.

4.2 Pembahasan

Pizza Hut Delivery adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan terutama dalam menyediakan pizza untuk masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menyroti dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery yang berlokasi di Pondok Gede Kota Bekasi. Kedua variabel tersebut dipilih mengingat rendahnya kinerja pegawai yang ada pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi, hal ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kurangnya disiplin dan budaya kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kedisiplinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

a. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan yaitu 0.05 sedangkan hasil dari uji t hitung sebesar 5.219 lebih besar dari t tabel yaitu 1.673. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keidisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat disiplin pegawai tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2018) dalam Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan yaitu 0.05 sedangkan hasil dari uji t hitung sebesar 3.827 lebih besar dari t tabel yaitu 1.673. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Ardiansyah (2018) dalam judul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kerawang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis regresi berganda menggunakan SPSS for windows versi 26.0, dengan 60 sampel berupa kuesioner yang disebar pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi, maka penulis memberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi.

5.2. SARAN

Dari beberapa hasil penelitian diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan yang ada pada Pizza Hut Delivery sudah cukup baik, namun untuk meningkatkan kinerja pegawai ada baiknya kedisiplinan lebih ditingkatkan lagi. Selain itu juga pemimpin harus dapat mengarahkan dan mengingatkan karyawan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun organisasi, sehingga karyawan bisa lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan juga agar karyawan dapat memberikan kemampuannya secara optimal untuk perusahaan.
2. Selain itu budaya kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu Pizza Hut Delivery harus mampu menciptakan budaya kerja yang baik antar karyawan. Pemimpin juga berpengaruh dalam menciptakan budaya kerja yang baik untuk karyawan, karena dengan adanya motivasi dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi karena karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan budaya kerja yang tadinya kurang baik akan menjadi lebih baik sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ardiansyah (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kerawang*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2020.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin, 2005. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Dwi Agung N.A (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economic, Volume 9, Nomor 2. Diakses pada 27 Februari 2020.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2005, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta; Graha Ilmu.
- Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Luwes Anaticia (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.
- Margono, 2004: *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Muamar (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*. E Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7. Hlm 9-16. Diakses pada 27 Februari 2020.
- Muhammad Deni (2018). *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.
- Muhammad Iqbal (2017). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palangaraya*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA.
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Jom FISIP Vol.2 No.2. Diakses pada 27 Februari 2020.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rizky Pramudita (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api DAOP VII Madiun*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Yanualimy Widhaswara (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.