

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Arifuddin Danduru^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}danduruarifuddin@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³drasriwanwo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 - Januari 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan populasi sebanyak 40 orang dengan sampel sebanyak 40 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,948.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline on employee performance at the Hasanuddin Training Ship Unit, Makassar Shipping Science Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Hasanuddin Training Vessel Unit of the Makassar Sailing Science Polytechnic and carried out from December 2021 - January 2022. The research population was all employees in the work area of the Hasanuddin Training Vessel Unit of the Makassar Sailing Science Polytechnic with a population of 40 people with a sample of 40 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and partially significant effect between organizational culture and work environment on employee performance, while the work discipline variable had no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study is 0.948.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh peranan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sumberdaya yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber Daya manusia yang berkualitas merupakan aset masa depan kemajuan suatu perusahaan. Karenanya perusahaan harus selalu berusaha menjaga kualitas sumberdaya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dan terus berkembang di masa yang akan datang.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas sumberdaya manusia adalah dengan membentuk budaya organisasi yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Perubahan di perusahaan dimungkinkan terjadi dengan budaya organisasi karena adanya penyesuaian keadaan terhadap aturan main yang

berlaku. Aturan main yang berlaku pada dasarnya terbentuk dengan cara yang berbeda-beda dan bila dirasakan memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya yang selanjutnya akan membentuk budaya organisasi perusahaan.

Penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter pegawai dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi (Firman, 2016). Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014). Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022).

Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019). Robbins (2011) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari productivity, turn over, citizenship dan satisfaction. Menurut Setiawan (2013) indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Susanto terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, yaitu: (1) Inisiatif individu, (2) Toleransi terhadap resiko, (3) Pengarahan, (4) Integrasi, (5) Dukungan manajemen, (6) Pengawasan, (7) Identitas, (8) Sistem penghargaan, (9) Toleransi terhadap konflik, dan (10) Pola komunikasi. Tampubolon menyimpulkannya menjadi 6 indikator yaitu: (1) Inovatif, (2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, (3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, (4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, (5) Agresif dalam bekerja, dan (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku pekerja, menggambarkan pekerjaan, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan memandang, dan memandang masa depan organisasi dengan wawasan yang luas yang ditentukan dari norma, nilai dan kepercayaan yang ditumbuhkan dalam organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi adalah: (1) Inisiatif Individu (2) Pengarahan (3) Integrasi (4) Dukungan Manajemen (5) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karena budaya organisasi bisa membentuk karakter bagaimana karyawan dalam menempatkan diri serta menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Menurut Wibowo (2010) pada analisis teoritik disimpulkan bahwa budaya organisasi atau dapat disebut sebagai budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan

di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, serta kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut DeStefano lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano yaitu sebagai berikut: (1) Prosedur Kerja, (2) Standar Kerja, (3) Pertanggungjawaban Supervisor, (4) Kejelasan Tugas, (5) Sistem Penghargaan, dan (6) Hubungan antar Karyawan.

Menurut Wursanto indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (1) Pelaksanaan pengawasan atau controlling, (2) Suasana kerja, (3) Sistem imbalan, (4) Perlakuan, (5) Perasaan aman, (6) Hubungan antar individu/manusia (Human Relations), dan (7) Adil dan objektif. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan Tugas, (2) Pelaksanaan Pengawasan, (3) Suasana Kerja, (4). Perlakuan, (5), Hubungan Antar Individu, (6) Adil dan Objektif.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Bagaimana perusahaan memperhatikan dan mendukung lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman, agar karyawan dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Lingkungan fisik terbagi menjadi (ruangan proporsional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

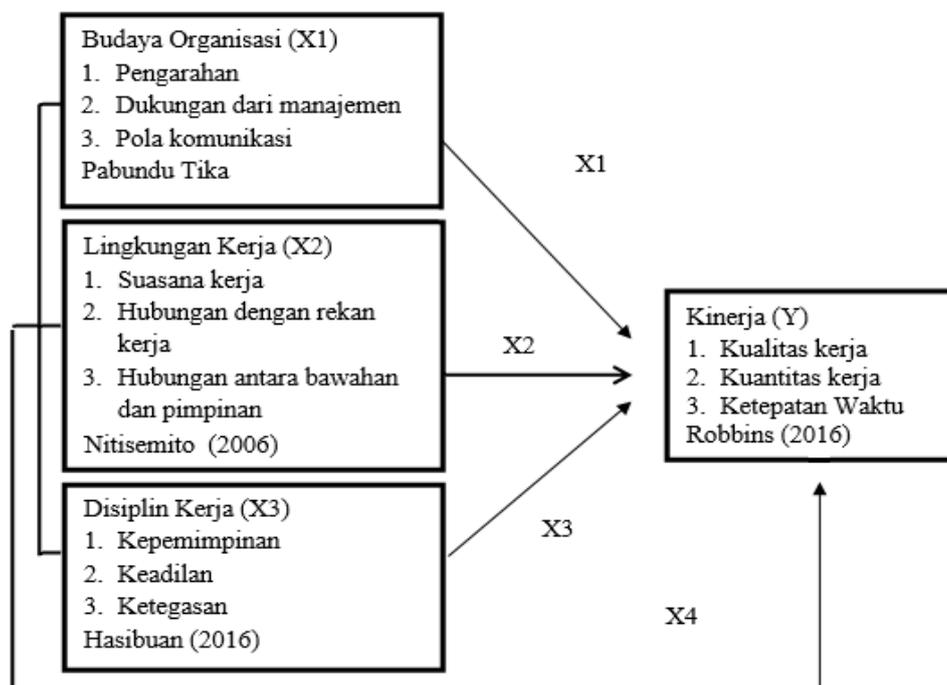
Menurut Tohardi disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada". Menurut Tohardi ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam metode pembinaan disiplin tersebut, antara lain adalah: (1) Punishment and Reward, (2) Adil dan tegas, (3) Motivasi, (4) Keteladanan, dan (5) Lingkungan yang kondusif. Veithzal Rivai mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Veithzal Rivai disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan komponen: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi dan (5) Kerja etis.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”**.

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan Desember 2021 - Januari 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Yang berjumlah 40 orang, sampel sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1.811	2.019		.897	.375			
X1	.702	.108	.644	6.476	.000	.145	6.884	
X2	.223	.084	.184	2.648	.012	.297	3.372	
X3	.240	.123	.183	1.949	.059	.163	6.122	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,811 + 0,702X1 + 0,223X2 + 0,240X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,811 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 1,811
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,702 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi dalam variabel X1 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,702
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,223 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,223
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,240 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja dalam variabel X3 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,240

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai $t = 6.476$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 2.648$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t = 1.949$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.773	3	235.924	219.880	,000 ^b
	Residual	38.627	36	1,073		
	Total	746.400	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja						

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 219.880 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung $219.880 > F$ tabel 2,87 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin politeknik ilmu pelayaran makassar.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 ^a	.948	.944	1.03584	2.093
a	Predictors : (Constant), Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin				
b	Kerja (X3).				
	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,948 Hal ini berarti 94,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya yaitu 5,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2020) yang mengatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Sedarmayanti mengemukakan (2014) "Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sumanto mendefinisikan (2014) "Budaya organisasi didefinisikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi".

b. Pengaruh Lingkungan Kerja kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Apfia Ferawati (2017) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsuki.M. dkk (2021). dari hasil temuan pada variabel lingkungan kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor bawaslu kabupaten barru.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

c. **Pengaruh Disiplin Kerja kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar**

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05).

Menurut definisi Hasibuan (2016), disiplin kerja berarti karyawan selalu berangkat kerja dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Intinya, disiplin adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi, serta mematuhi semua aturan yang ditetapkan.

2. **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama

memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Marsuki, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU KABUPATEN BARRU. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(4), 355-367.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.

-
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pabundu, Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Agung. (2013). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Siagian, Sondang, P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.