

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KEAGENAN KAPAL DI KABUPATEN KONAWE UTARA PROPINSI SULAWESI TENGGARA

Muh. Mukhti Jamil<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

E-mail: <sup>\*1</sup>jamil.mukti@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>hidayat@nobel.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan keagenan kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara dengan jumlah responden 61 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 61 orang, teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4). Uji simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5). variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan keagenan kapal di kabupaten konawe utara propinsi sulawesi tenggara adalah motivasi kerja nilai *unstandardized coefficients* beta, 0.554. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja yang dominan berpengaruh.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and organizational culture on employee performance, and to determine the simultaneous influence on employee performance and to determine the dominant variables that influence performance. employees of agency companies, North Konawe district, Southeast Sulawesi province with a total of 61 respondents. The sample selection in this research was carried out using a saturated sampling method so that the number of samples was the same as the population of 61 people, the data collection technique used a questionnaire and the data analysis technique used multiple regression analysis techniques.*

*Research results show 1). Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Work Motivation has a positive and significant effect on the Employee Performance., 3). Organizational Culture has a positive and significant effect on the Employee Performance 4). The simultaneous test shows that there is a significant influence between the independent variables simultaneously on the variables Work Discipline Work Motivation and Organizational Culture together they influence employee performance. 5). The most dominant variable influencing employee performance at Agency Companies, North Konawe Regency, Southeast Sulawesi Province, is Work Motivation, Unstandardized Coefficients Beta Value for Work Motivation 0.554, the highest Beta coefficient variable is the Work Motivation variable so it can be concluded that work motivation is dominant.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture, and Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menyangkut bagaimana seorang karyawan memenuhi tugas dan peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku positif di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Ketika pemimpin memantau kinerja karyawan, mereka dapat memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi berjalan. Ini tidak hanya membantu menyoroti apa yang dapat

dilakukan organisasi saat ini untuk meningkatkan organisasi mereka, tetapi informasi ini juga menjadi masukan bagi rencana pertumbuhan di masa depan. Namun, menempatkan fokus pada kinerja karyawan tidak hanya menguntungkan organisasi. Target kinerja membantu karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka, sementara juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang dapat memiliki efek positif pada moral dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam hal pencapaian kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi sehingga kinerja tersebut dapat tercapai. Pada penelitian ini peneliti mencoba melihat dari Budaya Organisasi, kompetensi karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. (Silalahi, 2014) Selain Budaya Organisasi yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

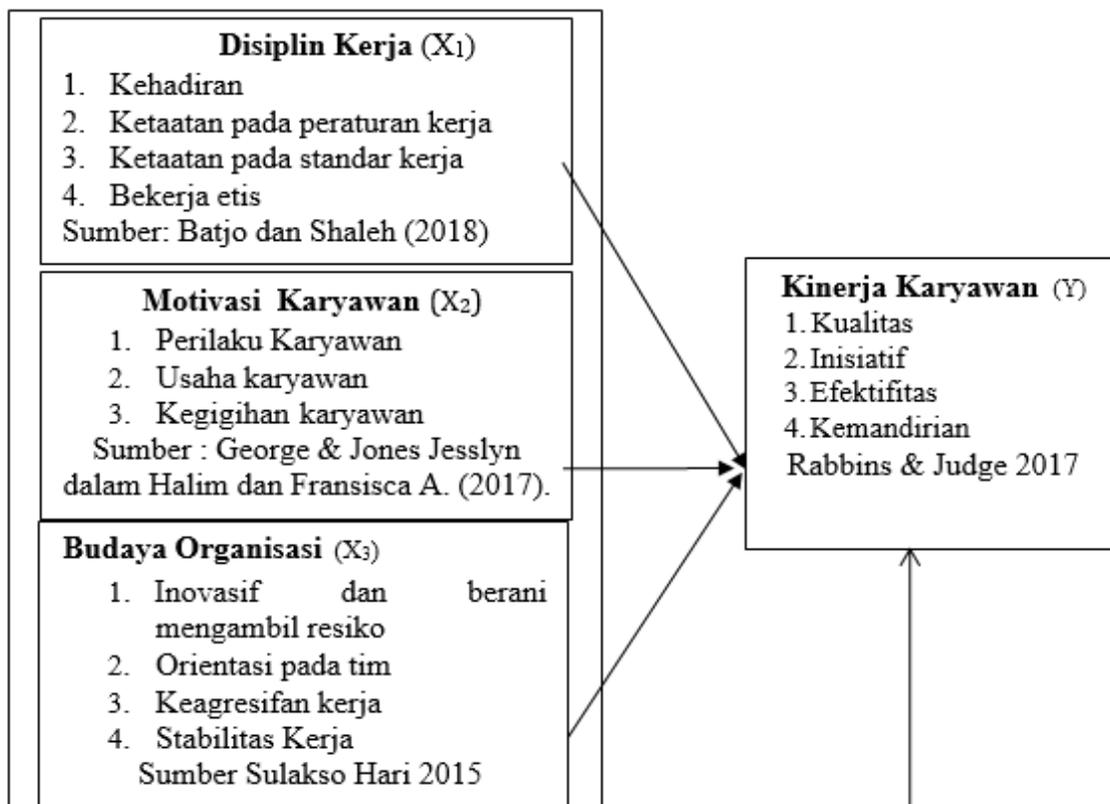
Menurut Syamsudin & Bachtiar (2018) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Ardianti et. al., (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya. Setelah budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang terkait langsung dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Busro (2018) bahwa disiplin kerja adalah upaya untuk menggali potensi dan kompetensi kualitas kerja. Kecenderungan manusia ke arah tidak disiplin lebih besar daripada ke arah disiplin, untuk itulah agar manusia ini menjadi disiplin yang harus diusahakan. Disiplin harus dipelihara dalam lingkungan kerja.

Keagenan kapal merupakan perusahaan pelayaran niaga. Salah satu tugas Keagenan kapal adalah mengurus segala keperluan kapal maupun kepentingan para *crew* kapal dari kapal mulai berlabuh sampai kapal kembali meninggalkan area pelabuhan. Dalam pengoperasiannya terdapat beberapa masalah yang dapat menghambat kelancaran operasional. adalah kinerja anak buah kapal (ABK) yang lambat sehingga operasional kapal bisa menjadi terhambat misalnya proses bongkar dan muat proses keberangkatan tepat waktu proses administrasi dan lain-lain. Untuk melaksanakan proses semua itu di butuhkan kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi untuk memberikan pelayanan yang diberikan oleh keagenan adalah menangani proses penyandaran kapal. Proses penyandaran kapal sangatlah penting bagi operasional kapal di jety atau dermaga yang melibatkan pihak-pihak atau instansi terkait seperti Karantina, Imigrasi, Bea Cukai, dan Syahbandar.

Dengan demikian dalam proses penyandaran, pengurusan segala bentuk persyaratan untuk *Clearance In* maka kapal yang akan singgah di Pelabuhan Indonesia harus terlebih dahulu menunjuk keagenan perusahaan pelayaran, hal tersebut diperlukan guna menyelesaikan seluruh keperluan yang dibutuhkan oleh kapal maupun *crew* selama berada di pelabuhan yang tidak mungkin dilakukan oleh Principal. Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menyoroiti tentang keagenan kapal

domestik khususnya yang beroperasi di kabupaten konawe utara propinsi Sulawesi Tenggara, terutama dalam hal yang berkaitan dengan pelayanan kapal selama berada di Pelabuhan, penulis mencoba mengangkat masalah-masalah yang terjadi dalam kinerja operasional dalam proses keagenan kapal dalam negeri yang singgah di Pelabuhan tambang konawe utara. Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara**”

Gambar 3.1. Kerangka Konseptualan



Dengan melihat kajian pustaka dan kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara.
2. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara.
3. Diduga terdapat pengaruh Positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara.
4. Diduga terdapat pengaruh secara Simultan, Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di

- kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara.
- Diduga Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja karyawan perusahaan Keagenan kapal di kabupaten Konawe Utara propinsi Sulawesi Tenggara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Kapal Kab. Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tehnik sampling jenuh artinya seluruh Populasi sekaligus menjadi sampel sehingga jumlah sampel adalah 61 orang karyawan perusahaan..

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono, (2013) (dalam Saban Echdar, 2017).

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.692	0,250	Valid
	X1.2	0.678	0,250	Valid
	X1.3	0.741	0,250	Valid
	X1.4	0,720	0,250	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.771	0,250	Valid
	X2.2	0,857	0,250	Valid
	X2.3	0,758	0,250	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,555	0,250	Valid
	X3.2	0,665	0,250	Valid
	X3.3	0,777	0,250	Valid
	X3.4	0,727	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,677	0,250	Valid
	Y.2	0,761	0,250	Valid
	Y.3	0,641	0,250	Valid
	Y.4	0,662	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Disiplin kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid. Terlihat angka **Corrected Item-Total Correlation**  $\geq 0.250$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

### Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan,

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5. 12 seperti berikut ini

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Ket.
1	Disiplin Kerja (X1)	0,660	<b>Realibel</b>
2	Motivasi Kerja (X2)	0,709	<b>Realibel</b>
3	Budaya Organisasi (X3)	0,616	<b>Realibel</b>
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,618	<b>Realibel</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2024)

Tabel 2 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien **Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.**

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,245	1,811		,687	,495
Disiplin Kerja (X1)	,240	,090	,258	2,683	,010
Motivasi Kerja (X2)	,554	,096	,521	5,774	,000
Budaya Organisasi ( X3)	,290	,098	,278	2,956	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan output tabel 3 diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,245 + 0.240X_1 + 0.554X_2 + 0.290X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien konstanta sebesar 1.245
- Koefisien X1 sebesar 0.240, artinya setiap perubahan Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,240.
- Koefisien X2 sebesar 0.554, artinya setiap perubahan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkn Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,554.
- Koefisien X3 sebesar 0.290, artinya setiap perubahan Budaya Organisasi (X3) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi

Sulawesi Tenggara sebesar 0,290.

### Uji T (Secara Parsial)

Pada tabel 3 Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- Nilai probabilitas X1 adalah 0,010. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai thitung  $2,683 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.
- Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai hitung  $5,774 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.
- Nilai probabilitas X3 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai hitung  $2,956 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,327	3	24,442	24,499	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56,869	57	,998		
	Total	130,197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Pada tabel 4 Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Disiplin Kerja (x1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.

### Uji Koefisien Determinan

**Tabel 5. Uji koefisien Diterminasi  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.540	.99885	2,011

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Pada tabel 5 Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,563. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan X3 mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai secara simultan atau bersama-sama sebesar 56,3%, pada Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara dan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

**Uji Beta (Variabel Dominan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Beta (Secara Dominan)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,245	1,811	
Disiplin Kerja (X1)	,240	,090	,258
Motivasi Kerja (X2)	,554	,096	,521
Budaya Organisasi ( X3)	,290	,098	,278

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Disiplin Kerja 0.240, Motivasi Kerja 0.554 dan Budaya Organisasi 0.290. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Motivasi Kerja *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.554 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.adalah Motivasi Kerja.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara**

Nilai probabilitas X1 adalah 0,010. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,683 > t tabel 1,671 (n-1 = 60 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara

Penelitian ini sejalan dengan Riana Aprilianti, Syarifuddin 2022 “Pengaruh

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan kota Bandung” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal sebagai jenis penelitian, serta analisis regresi linear berganda. Kemudian menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, dengan jumlah sebanyak 40 responden. Fakta empiris, data kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tahun 2018 dan 2020 terdapat suatu permasalahan, yaitu beberapa indikator belum mencapai atau belum memenuhi target. Berdasarkan analisis deskriptif, membuktikan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Secara simultan dan parsial budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar dari pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah 75,5% dan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti adalah 24,5%.

### **Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara**

Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $5,774 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara

Penelitian ini sesuai dengan Hasibuan dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara**

Nilai probabilitas X3 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,956 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hemela M. Naraha, Jack H. Syauta dan Musa Yan Jouwe 2020 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom)* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional. Budaya

organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja Budaya organisasi terhadap kinerja melalui variable mediasi komitmen organisasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel mediasi komitmen organisasional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai, Teknik analisa data menggunakan Path Analysis dengan program spss 21. Hasil penelitian penunjukan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja serta Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumarti et al., (2024) menemukan bahwa Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara**

Uji simultan menunjukkan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3). secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini sejalan teori Fahmi (2017) Disiplin merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau anggota organisasi guna mencapai sistem pendisiplinan organisasi yang berkelanjutan. Disiplin dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan kerja yang mengharuskan penyelesaian tugas tersebut tepat waktu. Berdasarkan pada definisi yang telah dipaparkan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pembinaan disiplin adalah upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi agar keseluruhan sistem dalam organisasi tersebut berjalan seperti seharusnya, tidak keluar dari aturan-aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2010*).

### **Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara**

*Unstandardized Coefficients Beta* Disiplin Kerja 0.240, Motivasi Kerja 0.554 dan Budaya Organisasi 0.290. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Motivasi Kerja *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.554 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara adalah Motivasi Kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan teori Hasibuan dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan mental atau kejiwaan kepada seseorang untuk sebuah mencapai tujuan. Motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong pegawai untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi

Berdasarkan hasil penelitian motivasi adalah variabel dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara adalah sesuatu yang wajar berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara dimana Nilai probabilitas X1 adalah 0,010. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,683 > t \text{ tabel } 1,671$  ( $n-1 = 60$  alfa 5 %).
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara dimana Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil

- dari 0,05 atau nilai t hitung  $5,774 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa5 %).
3. Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara dimana Nilai probabilitas X3 adalah 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $2,956 > t$  tabel 1,671 ( $n-1 = 60$  alfa 5 %).
  4. Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3). secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).dimana nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05.
  5. Nilai Unstandardized Coefficients Beta Disiplin Kerja 0.240, Motivasi Kerja 0.554 dan Budaya Organisasi 0.290. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Motivasi Kerja Unstandardized Coefficients Beta dengan nilai 0.554 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.adalah Motivasi Kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 8 No. 1. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Echdar, Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cet, 1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Hairiyah. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening*. Bandung: Universitas Syarif Hidayatullah.
- Jumarti, J., Rohani, R., & Hamdyani, S. (2024). Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Rivai, Veithzal., dan Sagala., Ella, Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. & T. A. Judge. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Silalahi. (2014). *Pengantar Manajemen II*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencan Prenada Media Group.
- Syamsudin., & T. Bachtiar. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Divisi Produk Karyawan pada PT Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 36–45.