

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI CORPS ALUMNI HANG TUAH
LIMA SURABAYA DI POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

Oleh:

Gamaritha Festi Sintha Filjana

NIM.17210508

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

2021

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya Di Politeknik Pelayaran Surabaya dengan tujuan untuk (1) mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya Di Politeknik Pelayaran Surabaya, (2) mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya Di Politeknik Pelayaran Surabaya, (3) mengkaji dan menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya Di Politeknik Pelayaran Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda didapatkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain (1) Pimpinan Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya terus meningkatkan kedisiplinan karyawannya dalam bekerja seperti berangkat tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak melakukan aktivitas lain saat bekerja, tidak sering izin tidak masuk kerja, dan menaati tata tertib organisasi karena terbukti disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, (2) Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya

terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, aman dan nyaman, serta menerapkan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) sehingga karyawan bisa bekerja dengan tenang, aman, nyaman dan kesehatannya terjaga, (3) Pimpinan Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya tetap menerapkan kepemimpinan yang sudah baik, yang mampu mengayomi karyawan sehingga karyawan merasa terayomi dan mempunyai panutan yang baik dan dapat diandalkan, (4) Pimpinan Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan reward dan punishment, dimana karyawan yang sangat disiplin berhak mendapatkan reward dari organisasi, sedangkan karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja akan mendapatkan punishment dari organisasi. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja akan meningkat, (5) Pimpinan Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya secara berkala (setiap tiga bulan) memilih karyawan terbaik dan diberikan penghargaan berupa bonus sehingga akan memacu karyawan lainnya untuk meningkatkan prestasinya (kinerjanya).

Kata-kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangatlah vital pada era industri 4.0 dan globalisasi seperti sekarang ini pada setiap organisasi. Sebuah organisasi dapat bertahan atau bahkan berkembang dengan baik sangat bergantung dari sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Karena manusia mempunyai kemampuan untuk berinovasi dan berkarya, maka manusia sebagai sumber daya memiliki peranan vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi, semakin baik pula sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi komponen utama untuk menggerakkan roda organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan bagian penting dalam operasional organisasi atau perusahaan karena mereka sebagai tenaga, inisiator, kreativitas dan setiap usaha yang terus menerus adalah kunci sukses sebuah perubahan (Handoko, 2015). Manusia juga dikatakan menjadi salah satu unsur pengendali yang cukup kompleks dengan segala kebutuhannya dalam

organisasi sehingga dibutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dalam menanganinya. Manusia menjadi kunci pokok sebuah organisasi, apakah sebuah organisasi akan berhasil menjalankan aktifitas dan kegiatannya atau tidak. Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan membawa sebuah kemajuan untuk organisasi itu sendiri tentunya didukung oleh faktor penunjang lainnya. Tujuan dan target dari sebuah organisasi tidak akan terwujud jika tidak adanya sumber daya manusia yang baik. Kerjasama tim, ketertiban, kedisiplinan, kejujuran, semangat menghadapi tantangan adalah semua hal yang ada dalam sumber daya manusia.

Setiap manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan sudah pasti memiliki langkah dan cara untuk menjadikan aktivitas dan hasil kerja dari karyawannya dalam keadaan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi. Manajer memiliki peranan untuk mengelola dan menjalankan organisasi serta melakukan pengawasan agar karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang dibebankan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah bagaimana melakukan pengaturan dan

pengelolaan sumber daya manusia yakni karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kesuksesan sebuah organisasi bisa dilihat salah satunya dari pencapaian kerja karyawannya dalam arti lain kinerjanya. Oleh karenanya organisasi pasti memiliki sebuah tuntutan yang diberikan dan dibebankan kepada karyawannya agar selalu optimal dalam bekerja. Kinerja karyawan sudah pasti memberikan pengaruh terhadap kesuksesan organisasi secara umum.

Kinerja karyawan ialah sebuah fungsi dan interkoneksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2015). Robbins (2015) menjelaskan kinerja karyawan tidak bisa lepas dari penetapan tujuan kinerja karena tujuan kinerja merupakan penyusunan sasaran yang mempunyai fungsi untuk mengelola proses kerja dalam kurun periode tertentu, kemudian melakukan evaluasi pada akhir periode tersebut. Hasil kerja karyawan, efisiensi kerja, ketepatan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dapat menentukan bagaimana kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah dibebankan kepadanya (Manungkunegara, 2016). Sebuah kinerja yang baik, bisa juga disebut sebagai kinerja yang optimal. Hal tersebut maksudnya ialah performa kerja yang sudah sesuai dengan parameter kerja organisasi untuk membantu dalam mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi yang tertuang di dalam visi dan misi organisasi. Selain untuk mempertahankan eksistensi organisasi ditengah persaingan yang semakin hari semakin ketat, kinerja karyawan juga bisa berdampak terhadap kemajuan sebuah organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik pula perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Menurut beberapa ahli, kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya lingkungan kerja (Pratama dan Wisnandana, 2018; Rorong, 2016), disiplin kerja (Septiasari, 2017; Jeffri dan Soleman, 2017) dan juga kepemimpinan (Rego, Saputra dan Yasa, 2006; Basit, Sebastian dan Hasan, 2017). Dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi performa kerja pekerja dalam suatu organisasi, terdapat aspek yang bisa dikendalikan dan diupayakan agar baik, diantaranya adalah seperti yang sudah disebutkan tersebut diatas.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang bisa dikendalikan untuk memberikan dampak terhadap kinerja yang baik. Lingkungan kerja itu sendiri adalah semua bahan dan alat perkakas, lingkungan fisik disekitar karyawan, metode dan pengaturan kerja baik secara individu ataupun secara kelompok (Sedarmayanti, 2017). Apabila seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sehat, aman, nyaman dan optimal, maka lingkungan kerja disebut sebagai lingkungan kerja yang baik. Dan sebaliknya, apabila seorang karyawan terganggu dan tidak bisa secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, maka lingkungan kerja disebut kurang baik. Selain itu lingkungan kerja yang tidak baik secara nyata akan berdampak dalam pekerjaan karyawan seperti lebih membutuhkan waktu dan tenaga dalam penyelesaian sebuah pekerjaan sehingga tidak mendukung tercapainya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017). Dampak dari kecocokan lingkungan tempat kerja bisa dicermati dan dirasakan para kurun waktu yang cukup lama dikarenakan lingkungan kerja merupakan bentuk kehidupan social, psikologi dan fisik perusahaan yang berdampak terhadap kinerja karyawan

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan tidak bisa dipisahkan dari manusia, karena bagaimana kehidupan manusia berlangsung sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Setiap karyawan akan berinteraksi dan bersentuhan secara langsung dengan lingkungan pekerjaannya selama mereka berada dalam lingkungan tersebut. Beberapa parameter yang menandakan sebuah lingkungan kerja sudah baik atau tidak antara lain seperti tata ruang yang baik, warna yang indah, kebersihan yang terjaga, peredaran dan pergantian udara yang baik, pencahayaan yang sesuai dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu sehingga membuat karyawan merasa betah bekerja dan berada di lingkungan tersebut (Nitisemono, 2016). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal pokok yang diinginkan oleh pekerja dan secara tidak langsung menjadi sebuah indikator yang penting dalam operasional perusahaan dalam produktivitas, efisiensi, keselamatan, keamanan dan kesejahteraan kerja dan juga kepuasan kerja. Karena rasa nyaman adalah sebuah keadaan dimana telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia sebagai individu, sehingga memunculkan perasaan

sejahtera. Maka hal tersebut dan hal – hal yang bisa mempengaruhinya harus diperhatikan oleh perusahaan. Disisi lain, kenyamanan merupakan segala bentuk penggunaan ruang harmoni baik dari warna, bentuk, aroma, suara, cahaya dan lainnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan sebuah lingkungan antara lain iklim dan cuaca, suara, cahaya, sirkulasi udara, aroma atau bau – bauan, bentuk, keindahan, kebersihan dan juga keamanan (Nitisemono, 2016). Pada fitrahnya, manusia menyukai dengan keindahan. Karena keindahan dapat memicu perasaan bahagia dan nyaman. Berkaitan dengan keindahan lingkungan kerja, dapat diatur sedemikian rupa dengan pengaturan warna, bentuk dan pencahayaan. Warna dan pencahayaan sendiri dapat mengubah kesan dan rasa lebih menarik, menutupi ketidaksempurnaan sehingga bisa menciptakan suasana yang baik. Selain untuk memberikan kenyamanan secara pribadi kepada karyawan, lingkungan kerja juga harus bisa sebagai katalisator pembangkit semangat pekerja untuk bekerja dengan baik dan secara optimal dengan kata lain dapat memicu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga tidak kalah penting perannya dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi disiplin kerja perlu ditanamkan kepada seluruh karyawan agar menjadi budaya dalam lingkungan organisasi. Ketika disiplin sudah menjadi sebuah budaya yang dilakukan oleh karyawan, sudah pasti kinerja karyawan juga akan terpacu untuk meningkat sejalan dengan kedisiplinan karyawan. Kesadaran untuk mematuhi segala aturan yang berlaku sangat diperlukan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada karyawan terkait dengan segala bentuk peraturan yang berlaku. Tujuannya jelas, supaya tercipta ketertiban di dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki kewajiban untuk membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami sehingga tidak memunculkan persepsi yang berbeda dan berlaku untuk seluruh karyawan tanpa terkecuali (Hasibuan, 2016). Manungkunegara (2016) juga mengatakan bahwa, kedisiplinan merupakan sifat sadar manusia untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan tertentu dalam organisasi maupun masyarakat. Kedisiplinan tidak bisa dilepaskan dengan kinerja karyawan. Karena kedisiplinan adalah modal

dasar dan bentuk latihan pekerja untuk menjalankan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan karyawan akan searah dan sejalan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi juga prestasi dan produktivitas karyawan.

Selain dua hal yang sudah disebutkan, kepemimpinan juga mempunyai peranan penting yang tidak bisa diremehkan dalam menjalankan sebuah organisasi. Pemimpin diperlukan untuk mendorong dan mengarahkan anggota – anggotanya dalam operasional organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana karyawan yang dipimpinnya dalam menjalankan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembankan kepadanya. Dalam mengendalikan setiap anggotanya, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sebuah interpersonal influence yang dijalankan untuk tujuan dan situasi tertentu yakni kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu kegiatan melalui sebuah komunikasi baik secara individual atau pun kelompok mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan (Hasibuan, 2016). Dapat disebut juga, tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk diarahkan dalam mencapai tujuan dan misi sebuah organisasi. Terdapat tuntutan yang harus dipenuhi pemimpin untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain. Setiap pemimpin harus siap dan bersedia dengan penuh kesadaran untuk menerima sebuah kegagalan. Selain itu pemimpin juga perlu memiliki kesadaran untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik dan efektif. Sehingga seorang pemimpin tidak boleh memperlakukan orang lain sebagai obyek melainkan sebagai subyek. Selain mempengaruhi dan mengarahkan, tugas utama seorang pemimpin adalah mengambil keputusan. Segala bentuk keputusan harus diambil dengan berbagai pertimbangan yang baik sehingga menghasilkan keputusan yang tepat bukan karena secara kebetulan atau kondisional. Kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki bobot yang semakin besar dari setiap keputusan yang diambilnya. Pada dasarnya kepemimpinan adalah inisiatif untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dengan pola tertentu.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis ingin mengadakan sebuah penelitian terkait dampak dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan kepada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dan menuangkannya dalam bentuk skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya”**.

2. METODE PENELITIAN

Mengacu kepada tujuan studi dan berdasarkan rumusan masalah, metode penelitian yang dipakai yaitu metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang tepat dan sistematis terhadap beberapa bagian dan fenomena yang bersangkutan dengan hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan menggunakan serta mengembangkan model – model yang berkaitan dengan matematis dan teori – teori yang ada kaitannya dengan hal-hal yang terjadi di lapangan. Tahap pengukuran merupakan penelitian kuantitatif yang mencangkup bagian sentral. Hal tersebut karena mampu

memberikan suatu hubungan yang terlihat fundamental antara ekspresi yang matematis serta pengamatan yang empiris dari hubungan secara kuantitatif. Menurut Sugiono (2017), penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang datanya diperoleh dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dijadikan angka.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelumnya telah dikemukakan berkaitan dengan gambaran umum obyek penelitian, responden penelitian, deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian dan juga analisa dan pengujian dengan beberapa metode untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Selanjutnya akan dibahas lebih lanjut terkait pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Selain untuk mendukung hasil analisa dan pengujian, akan dikemukakan juga hasil temuan di lapangan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja dimana lingkungan tersebut dapat memberikan pengaruh dan atau meningkatkan efisiensi kerja karyawan itu sendiri (Sarwoto, 2015). Sesuai dengan pendapat tersebut,

lingkungan kerja dimana penelitian dilakukan didapati memiliki tata ruang yang cukup bagus, penerangan juga cukup baik, tidak terlalu banyak akan tetapi tetap mampu memberikan yang cukup keseluruhan ruangan. Suhu dan kelembaban ruangan juga dijaga sedemikian rupa agar tetap sejuk, tidak ada suara bising yang mengganggu konsentrasi sehingga karyawan tidak merasa terganggu dan tetap bisa menjaga fokus terhadap pekerjaannya. Selain itu dibeberapa sudut ruangan juga diletaknya beberapa tanaman hias yang semakin memberikan nuansa tenang dan asri. Warna kalem sengaja dipilih baik untuk warna tembok dan bangunan secara keseluruhan maupun perabotan kantor yang digunakan. Dengan pengaturan ruangan yang seperti itu, diharapkan tetap menjaga untuk memberikan kesan santai dan tidak tegang meskipun dengan pekerjaan yang ada kalanya cukup menguras tenaga, pikiran dan juga waktu. Selain itu terdapat juga fasilitas dapur kecil yang dilengkapi dengan kompor listrik, lemari es yang bisa digunakan oleh karyawan untuk membuat minuman atau semacamnya. Terdapat juga kursi santai yang bisa digunakan siapapun untuk duduk santai sekedar melakukan relaksasi. Dengan lingkungan kerja seperti yang sudah dijelaskan, karyawan merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi ketika bekerja sehingga dapat mempertahankan kinerja yang optimal dan sangat mendukung untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya adalah terkait disiplin kerja. Disiplin kerja dikelompokkan menjadi dua macam, yakni disiplin kerja itu sendiri dan disiplin waktu (Moenir, 2015). Terkait dengan disiplin waktu, karyawan datang ke kantor tepat waktu. Karyawan datang dan melakukan *checklock* kedatangan sebelum jam 08.00 pagi. Karyawan pun menyelesaikan pekerjaannya masing – masing dan melakukan *checklock* kepulangan setelah jam 16.00 WIB. Jam kerja kantor sendiri sama dengan kebanyakan kantor lain pada umumnya, yaitu jam 08.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, dan terdapat istirahat kurang lebih 1 jam yakni jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB yang bisa dimanfaatkan untuk karyawan melakukan ibadah dan makan siang. Sedangkan hari kerja sendiri mengikuti hari kerja Politeknik Pelayaran Surabaya yaitu hari senin sampai dengan jumat, hari sabtu dan minggu adalah hari libur. Semua karyawan mengikuti aturan jam dan hari kerja yang berlaku. Berikutnya disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja juga sudah dilaksanakan dengan sangat baik, seperti tidak ada pegawai yang bermain *gadget* di saat jam kerja, mengurangi kegiatan berbicara diluar pekerjaan disaat jam kerja, tidak izin kecuali keadaan mendesak dan genting, serta tetap fokus dalam melaksanakan tanggung jawab kerja.

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi kegiatan baik individu atau kelompok yang tertata

sedemikian rupa dalam usaha menentukan tujuan dan mewujudkannya. Guna mencapai tujuan organisasi, pimpinan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat baik. Pemimpin menerapkan sistem kerja yang mampu menginspirasi dan memotivasi sehingga memberikan semangat untuk karyawan – karyawan untuk bekerja dengan baik. Selain itu mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan adanya sebuah evaluasi kinerja dan juga memberikan sebuah penghargaan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk *reward* atau sebaliknya memberikan hukuman untuk karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran apabila melanggar segala bentuk aturan yang berlaku. Selain itu juga menjunjung tinggi integritas dan kejujuran dalam bekerja serta komunikasi, hubungan yang baik dan bersikap profesional antar pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data, akan dikemukakan pengaruh variabel – variabel tersebut diatas baik secara simultan, parsial ataupun secara dominan dengan argumen – argumen yang diuraikan berdasarkan dengan temuan dan hasil penelitian seperti berikut ini:

1) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan yang memiliki nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($29,466 > 2,63$). Dengan responden yang berjumlah 36 atau $N = 36$ item dan dengan K (variabel) berjumlah 4, nilai F hitung adalah 29,466, maka pada level

kesalahan 5% untuk (4,36), dengan mengacu pada tabel uji-F didapatkan nilai F tabel 2,63. Hal tersebutkan juga didukung dengan melihat tingkat signifikannya yang bernilai 0,000 (0%) yang jauh berada di bawah 1 dan 5 %. Koefisien korelasi simultan (R) secara keseluruhan memiliki nilai sebesar 0,919 (91,9%), yang artinya lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan juga kepemimpinan (X_3) meberikan pengaruh secara simultan yang kuat kepada kinerja karyawan (Y) pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Pengaruh dikatakan kuat karena nilai dari koefisien simultan diatas dari 50%. Disisi lain, koefisien determinasi simultan (R Square) memiliki nilai sebesar 0,846 (84,6%) yang maknanya 84,6% variabel dalam model yakni lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) menentukan variasi naik dan turunnya level kinerja karyawan. Sedangkan 15,4% sisanya dipengaruhi oleh bukan variabel dalam model. Sehingga lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan yakni lingkungan kerja yang bagus, disiplin kerja yang bagus dan

juga gaya kepemimpinan yang baik secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.

- 2) Dengan t-tabel memiliki nilai sebesar 2,02809 pada derajat kebebasan (DK) yang memiliki nilai sebesar 36 dengan tingkat kesalahan yang sebesar 5%. Nilai t-hitung lingkungan kerja yang lebih besar daripada t-tabel ($2,35014 > 2,02809$). Selain itu tingkat signifikannya yakni 0,000 yang masih dibawah dari nilai toleransi yang sebesar 5% ($0,000 > 0,05$). Sama halnya dengan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ($4,73702 > 2,02809$). Selain itu juga tingkat signifikannya yakni 0,000 yang masih dibawah dari nilai toleransi yang sebesar 5% ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan memberikan pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini

juga sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan yang baik secara parsial (sendiri – sendiri) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.

- 3) Nilai koefisien determinasi parsial dari lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 2,35014, maknanya lingkungan kerja (X_1) memiliki kontribusi sebesar 2,35014 kepada variasi naik dan turunnya kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial dari disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 4,73702, maknanya lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 4,73702 kepada variasi naik dan turunnya kinerja karyawan (Y). Begitu juga nilai koefisien determinasi parsial dari kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 4,65934, maknanya lingkungan kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 4,65934 kepada variasi naik dan turunnya kinerja karyawan (Y) pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Oleh karena variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai determinasi parsial tertinggi yaitu sebesar 4,73702 jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja (X_1) dengan nilai sebesar 2,35014 dan kepemimpinan (X_3) dengan nilai sebesar 4,65934, sehingga disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan. Dengan kata lain disiplin kerja memberikan pengaruh yang dominan kepada kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang mana karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi memiliki kinerja yang sama tingginya atau sangat baik. Hal ini berarti disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan

4. PENUTUPAN

4.1 Kesimpulan

Seperti yang sudah dipaparkan dalam pembahasan dan mengacu pada hasil olah dan analisa data dengan menggunakan metode linier regresi berganda, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 2) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 3) Disiplin kerja secara dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.

4.2 Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diatas, penulis akan mengutarakan sejumlah masukan yang bersifat positif yang harapannya bisa digunakan sebagai salah satu sarana perbaikan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya sebagai berikut:

- 1) Hendaknya pimpinan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya selalu dan terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan ketika bekerja seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, tidak melakukan aktifitas lain yang tidak ada hubungannya atau menunjang dengan pekerjaan, tidak sering meminta izin untuk tidak masuk kerja dan menaati segala peraturan yang berlaku karena terbukti disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Hendaknya organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, nyaman dan baik serta menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sehingga karyawan merasa

nyaman, aman dan terjaga kesejahteraanya.

- 3) Hendaknya pimpinan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik yang mampu mengayomi karyawan sehingga karyawan merasa aman dan memiliki sosok panutan yang baik dan dapat diandalkan.
- 4) Hendaknya pimpinan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang mana karyawan yang sangat disiplin diberikan penghargaan oleh organisasi bisa berupa bonus atau hadiah dan sebaliknya karyawan yang

tidak disiplin atau melakukan pelanggaran kedisiplinan mendapat hukuman bisa berupa pemotongan bonus atau penambahan tugas dan hal sebagainya. Dengan seperti itu diharapkan bisa menjadi salah satu bentuk rangsangan untuk karyawan agar meningkatkan kedisiplinannya.

- 5) Hendaknya pimpinan organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan pemilihan karyawan terbaik secara berkala (dilakukan setiap bulan) dan diberikan tambahan bonus sehingga menciptakan persaingan yang sehat dengan memacu karyawan yang lain untuk menjaga kinerjanya agar selalu optimal, terlebih bisa meningkatkan kinerjanya.