

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN PADA ETOS KERJA PRAJURIT PUSPOMAL**

---

**Pamuharsi**

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)  
e-mail : [espamkind@gmail.com](mailto:espamkind@gmail.com)

**Untung P.**

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

**Istin Marlana Dewi**

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on the work ethic of Puspomaal soldiers, to determine the effect of discipline on the work ethic of Puspomal soldiers, and to determine the influence of organizational culture and discipline simultaneously on the work ethic of Puspomal soldiers. The use of quantitative research methods with an explanatory research approach is the choice in this study. The research technique used is through library research, interviews, and distributing questionnaires. The results showed that the T-statistic value of the Organizational Culture variable on work ethic was 2.040 (higher than 1.96) and the P-Values value was 0.042 (lower than 0.05), so that it could be interpreted that Organizational Culture could have a significant effect. significantly positive on the work ethic of Puspomal soldiers. The T-statistic value of the Discipline variable on work ethic is 8.150 (higher than 1.96) and the P-Values value is 0.000 (lower than 0.05), so it can be interpreted that discipline can have a significant positive effect on work ethic. Puspomal soldiers. Based on the calculation of the simultaneous test, it is known that the calculated F value is 406.249 (higher than the Ftable value: 3.06), the correlation coefficient value is 0.920 (positive) with 0.000 significance (this value is still below the probability value of 5%), so it can be interpreted as Culture. Organization and Discipline can have a significant positive effect on work ethic.*

**Keywords :** *Site Selection, Military Police Home Base, Organizational culture, discipline, work ethic.*

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada etos kerja prajurit Puspomal, mengetahui pengaruh disiplin pada etos kerja prajurit Puspomal, dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin secara simultan pada etos kerja prajurit Puspomal. Penggunaan metode penelitian kuantitatif yang berpendekatan explanatory research menjadi pilihan pada penelitian ini. Teknik penelitian yang digunakan melalui studi kepustakaan, wawancara, serta penyebaran angket. Hasil penelitian didapatkan bahwa Nilai T-statistic variabel Budaya Organisasi pada etos kerja sebesar 2,040 (lebih tinggi dari 1,96) dan nilai P-Values sebesar 0,042 (lebih rendah dari 0,05), sehingga bisa dimaknai dengan Budaya Organisasi dapat memberikan pengaruhnya yang positif dengan signifikan pada etos kerja prajurit Puspomal. Nilai T-statistic variabel Disiplin pada etos kerja sebesar*

8,150 (lebih tinggi dari 1,96) dan nilai *P-Values* sebesar 0,000 (lebih rendah dari 0,05), sehingga bisa dimaknai dengan Disiplin dapat memberikan pengaruhnya yang positif dengan signifikan pada etos kerja prajurit Puspomal. Berdasarkan perhitungan uji simultan diketahui bahwa nilai *F* hitung sebesar 406,249 (lebih tinggi dari nilai *F* tabel : 3,06), nilai koefisien korelasi sebesar 0,920 (positif) dengan 0.000 signifikasinya (nilai tersebut masih dibawah nilai probabilitas 5%), sehingga bisa dimaknai dengan Budaya Organisasi dan Disiplin dapat memberikan pengaruhnya pada etos kerja dengan signifikan yang positif.

**Kata Kunci:** *Pemilihan Lokasi, Pusat Polisi Militer, Budaya Organisasi, Disiplin dan Etos Kerja.*

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memerlukan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya. Diantaranya ketepatan penggunaan sumber daya manusia. Aset kontruksi dan aset keungan memang penting untuk organisasi, tetapi manusia juga aset manusia juga tidak boleh diangkap sebelah mata (Susilo et al., 2021). Karena manusia menjadi aset terpenting pada suatu organisasi sebagai penggerak sumber daya lainnya (Saputra et al., 2021). Penilaian terhadap kinerja organisasi selama ini lebih banyak menggunakan indikator sumber daya fisik, padahal sumber daya manusialah yang menjadi kunci keberhasilan organisasi dengan segala pengetahuan, ide dan inovasi yang dimiliki (Syakur et al., 2021). Salah satu faktor pokok yang dimiliki sumber daya manusia dalam rangka menunjang keberhasilan organisasi adalah etos kerja. Etos kerja berarti mampu bekerja dengan teman sebaya yang mau bekerja keras, memiliki semangat membantu diri sendiri atau mandiri, memiliki gaya hidup sederhana, bekerja sama dan terikat satu sama lain serta selalu kreatif dan berpikiran maju (Sagir, 2000). Seseorang yang memiliki serta menghargai etos kerja dapat terlihat pada sikap serta perilakunya dengan berlandaskan oleh keyakinan mendalam, yang mana bekerja adalah ibadah, panggilan dan amanah. (Tasmara, 2001). Mengingat pentingnya peran etos kerja dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut harus memberikan perhatian terhadap peningkatan etos kerja individu yang berada di dalamnya. Semakin meningkat etos kerja individu, maka kinerja organisasi juga akan ikut meningkat (Prasetyo et al., 2021).

Dalam Undang-Undang RI No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, pasal 9 dijelaskan TNI Angkatan Laut dalam melaksanakan tugasnya di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional, melaksanakan tugas diplomasi, membangun dan mengembangkan kekuatan matra laut serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut, perlu membangun, membentuk dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peraturan Panglima TNI Nomor 49 Tahun 2019 tentang Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Markas Besar TNI AL menyebutkan salah satu organisasi yang berperan penting dalam mewujudkan prajurit TNI AL yang bermoral, terutama dalam penegakan disiplin prajurit adalah Pusat Polisi Militer TNI Angkatan Laut (Puspomal). Puspomal merupakan salah satu Badan Pelaksana Pusat (Balakpus) TNI Angkatan Laut yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Staf TNI Angkatan Laut (Kasal). Tugas yang diemban oleh Puspomal dilaksanakan dalam rangka Operasi Militer Perang (OMP) ataupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP), sehingga dibutuhkan etos kerja yang tinggi dari setiap prajurit Puspomal untuk dapat menjadi contoh bagi prajurit lainnya serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan etos kerja pada sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang penting pada peningkatan etos kerja, hal ini dapat disebabkan nilai yang terbawa oleh tiap orang berbeda-beda, sehingga akan menjadi dorongan dan tindakan untuk bersikap di lingkungan organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi alternatif penyelesaian dalam permasalahan yang terjadi yang berlangsung dengan konsisten baik dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang terdadio dari pihak internal maupun dari pihak eksternal, yang masalah penyelesaian masalah tersebut dapat di salurkan pada anggota organisasi yang lain sebagai metode persepsi, pemikiran dan perasaan dalam kaitannya dengan masalah.-masalah (Mulyadi, 2015). Hakikat dari budaya organisasi sebagai nilai yang menjadi dasar dari keberadaan organisasi dalam bersikap, melakukan kegiatan dan untuk berkehendak dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Wardiah, 2016). Budaya organisasi merupakan bagaimana seseorang dalam menjalankan kegiatan di organisasi yang menjadi seperangkat norma yang mendasari seperti sikap, nilai inti dan perbuatan sesama anggota di organisasi. Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai kesatuan dari berbagai sistem diantaranya sistem nilai, keyakinan, persepsi, atau norma yang sudah berlaku sejak dahulu yang sudah adanya kesepakatan dan ditiru untuk menjadi acuan dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam organisasi (Sutrisno, 2016). Dari berbagai banyaknya persepsi kaitan dengan pengertian budaya organisasi bisa didapatkan garis besar yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh sangat penting pada peningkatan etos kerja seseorang pada suatu organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor lainnya yang juga memiliki pengaruh dominan dalam peningkatan etos kerja adalah disiplin. Disiplin merupakan kesadaran maupun kerelaan individu untuk melaksanakan semua aturan yang telah dibuatn dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan juga merupakan sarana untuk melatih dan mendidik setiap individu agar menaati setiap peraturan sehingga terwujud kepatuhan dan keteraturan dalam organisasi. Disiplin dapat digunakan pimpinan sebagai alat dalam berinteraksi kepada bawahan supaya anggota berkeinginan merubah perilaku dengan kesediaan dan penuh kesadaran menjalankan semua peraturan-peraturan yang berlaku (Rivai, 2014). Menegakkan kedisiplinan merupakan hal yang mutlak dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya disiplin pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja bisa bermanfaat bagi siapapun yang melihatnya, baik itu bagi sesama pegawai maupun dengan atasan bahkan dengan organisasi itu sendiri. Penerapan disiplin kerja bagi jalannya organisasi dapat membuat segala peraturan lebih tertib dan lancar dalam pelaksanaannya yang pada akhirnya hasil kerja pada setiap anggota organisasi menjadi lebih maksimal. Kemudian bagi anggota organisasi, mereka akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dengan demikian mereka akan lebih terdorong dalam meningkatkan etos kerjanya. Disiplin juga akan membuat setiap individu di dalam organisasi menjalankan pekerjaan dengan sadar dan penuh tanggung jawab untuk tercapainya tujuan organisasi yang sudah dibuat sebelumnya (Utari et al., 2020). Dengan demikian bisa dimaknai dengan disiplin berperan penting dalam peningkatan etos kerja dalam sebuah organisasi.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini diantaranya adalah: a) Mengetahui pengaruh budaya organisasi pada etos kerja prajurit Puspomal. b) Mengetahui pengaruh disiplin pada etos kerja prajurit Puspomal. c) Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin pada etos kerja prajurit Puspomal secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian kuantitatif yang berpendekatan *explanatory research* menjadi pilihan pada penelitian ini karena penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang memberikan penjelasan secara kausal terhadap setiap variabel yang berpengaruh pada hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2016). Syarat penggunaan *explanatory research* harus memiliki setidaknya 2 variabel untuk dihubungkan yang mempunyai fungsi sebagai penjelas, pengontrol, dan peramal (Syakur et al., 2021). Sebagai penentu penelitian menggunakan pendekatan *explanatory research* ialah agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel yang dihubungkan sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan (Aksa et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan prajurit yang berdinasi di Puspomal pada strata Perwira, Bintara dan Tamtama sejumlah 242 orang sebagai populasi penelitian. Metode yang dipakai untuk mengetahui besarnya jumlah sampel pada penelitian ini digunakan perhidungan dari rumus Slovin. Adapun perhitungan tersebut dipergunakan agar dapat diketahui besarnya sampel yang digunakan berasal dari jumlah populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Utari et al., 2021). Dalam penggunaan rumus slovin pada penelitian ini menggunakan presisi 5%. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 151. Adapun sampel tersebut terbagi atas strata Perwira sebanyak 30 orang (19,87%), Bintara sebanyak 50 orang (33,11%) dan Tamtama sebanyak 71 orang (47,02%).

Data dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, yang mana hal tersebut menjadi suatu pengupayaan dari peneliti untuk menampung segala informasi yang berhubungan dengan permasalahan dalam suatu penelitian. Informasi tersebut bisa didapatkan dari buku, laporan hasil penelitian, baik dalam bentuk artikel, tesis dan disertasi serta peraturan yang berlaku baik sumbernya berasal dari media cetak maupun media elektronik (Rusdiyanto et al., 2020). Teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah metode mengumpulkan informasi melalui pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan oleh pewawancara untuk dijawab oleh narasumber (Indrawati et al., 2021). Pada penelitian ini, wawancara digunakan oleh peneliti kepada prajurit Puspomal sebagai narasumber. Teknik pengumpulan data melalui angket adalah usaha yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dengan memberikan beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada beberapa responden untuk dijawab sebagaimana kondisi yang ada (Utari & Wibowo, 2021). Pada penelitian ini angket diberikan pada prajurit yang berdinasi aktif di Puspomal.

Teknik pengolahan data dengan software SPSS 25 dan SmartPLS 3.3.3 menjadi pilihan peneliti dalam melakukan perhitungan dari data yang telah didapatkan. Proses awal pengolahan data dimulai dengan melakukan uji data yang meliputi uji validitas serta reliabilitas (*outer model*) ((Utar et al., 2021). Setelah melakukan uji validitas serta reliabilitas (*outer model*), maka proses analisis data dilanjutkan dengan melaksanakan uji model struktural (*inner model*). *Inner Model* digunakan sebagai model struktural yang memberikan hubungan antar variabel laten dengan menggambarkan kaitannya variabel laten yang didasarkan dari teori substantif (Utar et al., 2021). Model struktural dilakukan analisis dengan R-square untuk variabel dependen, uji *path coefficient*, uji hipotesis (uji t) dan signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Yuniarti et al., 2021).

## HASIL & PEMBAHASAN

### Pengujian Model Struktural

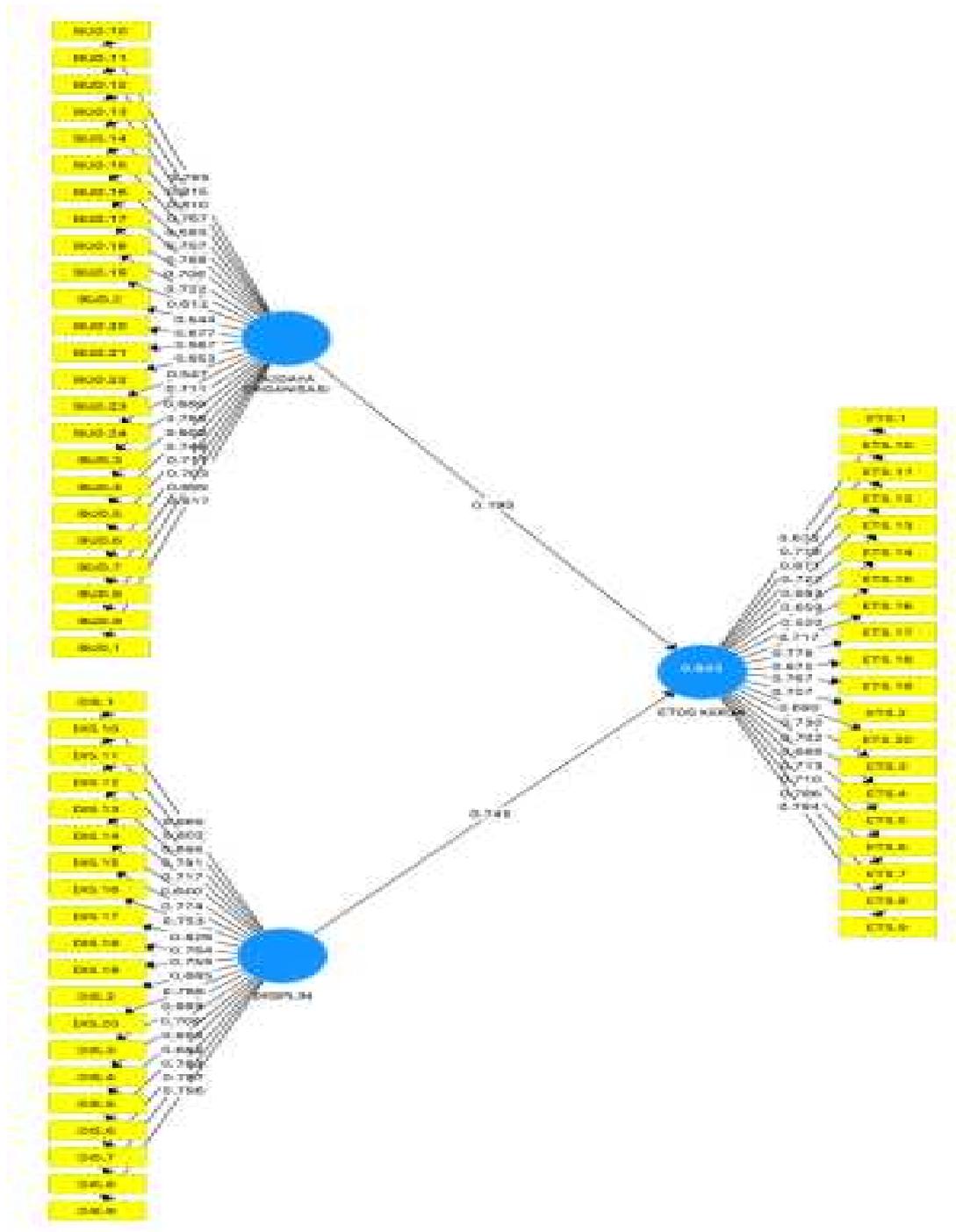
Melakukan uji *inner model* agar terlihat bagaimana variabel konstruk berhubungan, seberapa besar signifikansinya dan besar koefisien *R-square* dapat dipengaruhi oleh variabel

lainnya. Penilaian *R-square* pada variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel Etos Kerja dapat dijelaskan di bawah ini:

Tabel 1. Nilai *R-Square*

Variabel Dependen	<i>R-square</i>
Etos Kerja	0,843

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan nilai *R-Square* pada variabel Etos Kerja didapatkan sebesar 0,843. Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 84,3 % variabel Etos Kerja bisa terpengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan variabel Disiplin. nilai *R-square* yang besarnya lebih dari 0,67 pada variabel laten endogen pada model struktural dapat menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang masuk pada kategori baik. Kemudian apabila hasil perhitungannya didapatkan 0,33 – 0,67 masuk pada kategori sedang, dan apabila hasil perhitungannya didapatkan 0,19 – 0,33 masuk pada kategori kurang. Mengacu pada pendapat ini, maka bisa dimaknai dengan pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin pada etos kerja adalah Baik.



Gambar 1. Hasil Outer Model

**Uji t (Pengaruh Parsial)**

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis pengaruh tiap variabel yang ada dengan mangacu pada hasil dari angka yang keluar pada *T-statistics* dan *P-Values*. Penerimaan hipotesis bisa ditentukan apabila nilai p value < 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Nilai *T-statistics* dan *P-Values*

	T Statistics	P Values	Keterangan
--	--------------	----------	------------

Budaya Organisasi -> Etos Kerja	2,040	0,042	Diterima
Disiplin -> Etos Kerja	8,150	0,000	Diterima

Berdasarkan analisis di tabel 2, didapatkan untuk pengajuan dua hipotesis, kedua hipotesis tersebut bisa diterima, sebab nilai T-statistics masing-masing variabel  $> 1,96$  dan signifikansi interaksi pada setiap variabel sama-sama mempunyai nilai P-Values  $< 0,05$ . Dengan demikian bisa disimpulkan variabel independen mempunyai keterkaitan dengan variabel dependen secara signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada etos kerja pada tabel 2, diketahui bahwa nilai T-statistic variabel Budaya Organisasi pada etos kerja sebesar 2,040. Nilai ini lebih tinggi dari 1,96, sehingga bisa dimaknai dengan Hipotesis 1 (H1) diterima yaitu “Terdapat pengaruh budaya organisasi pada etos kerja prajurit Puspomal”. Sedangkan pengaruh Budaya Organisasi pada etos kerja didapatkan hasil interaksi secara signifikan serta bernilai positif hal ini dibuktikan pada hasil nilai P-Values adalah 0,042 ( $0,042 < 0,05$ ).

Pengaruh Disiplin Pada etos kerja . Pada tabel 2, diketahui bahwa nilai T-statistic variabel Disiplin pada etos kerja sebesar 8,150. Nilai ini lebih tinggi dari 1,96, sehingga bisa dimaknai dengan Hipotesis 2 (H2) diterima yaitu “Terdapat pengaruh disiplin pada etos kerja prajurit Puspomal”. Sedangkan pengaruh Disiplin pada etos kerja didapatkan pengaruh yang signifikan serta bernilai positif hal ini dibuktikan pada hasil nilai PValues=0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

### Uji F (Pengaruh Simultan)

Perhitungan nilai  $F_{\text{tabel}}$  untuk Budaya Organisasi dan Disiplin didapatkan sebagai berikut:

$df_1 = k$  (jumlah variabel bebas)

$df_1 = 2$

$df_2 = n - k - 1$  ( $n =$  jumlah sampel,  $k =$  variabel bebas)

$df_2 = 151 - 2 - 1$

$df_2 = 148$ , sehingga nilai distribusi F tabel (2;148) adalah 3,06.

Hasil uji regresi linear berganda variabel Budaya Organisasi dan Disiplin dapat terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Square Mean</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	14238.567	2	7119.283	406.249	.000b
	<i>Residual</i>	2593.619	148	17.524		
	<i>Total</i>	16832.185	150			

Dari tabel 3 diketahui untuk hasil  $F$  hitung (406,249) lebih tinggi nilainya jika dibandingkan dengan  $F$  tabel (3,06), dan dengan signifikansi 0,000. Yang mana dengan hasil signifikansi tersebut lebih rendah dari pada nilai probabilitas 5%, sehingga bisa dimaknai dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan pada etos kerja .

### Pengaruh Budaya Organisasi Pada etos kerja

Nilai T-statistic variabel Budaya Organisasi pada etos kerja sebesar 2,040 ( $2,040 > 1,96$ ), kemudian untuk nilai P-Value sebesar 0,042 ( $0,042 < 0,05$ ), sehingga bisa ditarik kesimpulan yaitu Budaya Organisasi dapat memberikan pengaruhnya dengan positif serta

signifikan pada etos kerja prajurit Puspomal. Adapun besarnya pengaruh Budaya Organisasi pada etos kerja sebesar 0,195 atau sebesar 3,80% yang diperoleh dari perhitungan koefisien jalur (path coefficient) =  $0,195 \times 0,195 \times 100\% = 3,80\%$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai kemampuan dalam menjelaskan Etos Kerja sebesar 3,80%.

Fakta yang ditemukan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan dukungan untuk penelitian pendahulu dari :

- a. Sutarja Fahrudin (2020) yang dalam penelitiannya Fahrudin menemukan adanya signifikansi pengaruh antara budaya organisasi dengan etos kerja dengan positif.
- b. Afifah Sekar Ariani, Tyna Yunita, Novita Wahyu Setyawati (2020) yang dalam penelitiannya Ariani dkk. juga menemukan adanya signifikansi pengaruh antara budaya organisasi dengan etos kerja dengan positif.
- c. Wahyu Eko Prasetyanto (2014) yang dalam penelitiannya Prasetyanto juga menemukan adanya signifikansi pengaruh antara budaya organisasi dengan etos kerja dengan positif.

### **Pengaruh Disiplin Pada etos kerja**

Nilai T-statistic variabel Disiplin pada etos kerja sebesar 8,150 ( $8,150 > 1,96$ ) sedangkan untuk nilai P-Values sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin dapat memberikan pengaruhnya yang positif dengan signifikan pada Etos Kerja prajurit Puspomal. Adapun besarnya pengaruh Disiplin pada etos kerja sebesar 0,745 atau sebesar 55,50% yang diperoleh dari perhitungan koefisien jalur (path coefficient) =  $0,745 \times 0,745 \times 100\% = 55,50\%$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Disiplin dapat menjelaskan variabel Etos Kerja sebesar 55,50%.

Fakta yang ditemukan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan dukungan untuk penelitian pendahulu dari :

- a. Lisna, Syahrudin dan Muhammad Fachmi (2019) yang dalam penelitiannya Lisna dan Fachmi menemukan adanya signifikansi pengaruh antara disiplin dengan etos kerja dengan positif.
- b. Evendi, Mamak M. Balafif dan Indah Noviandari (2018) yang dalam penelitiannya Evendi juga menemukan adanya signifikansi pengaruh antara disiplin dengan etos kerja dengan positif.
- c. Suroño, Patricia Dhiana P., dan Moh. Mukeri Warso (2016) yang dalam penelitiannya Suroño dkk. juga menemukan adanya signifikansi pengaruh antara disiplin dengan etos kerja dengan positif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Secara Simultan Pada etos kerja**

Berdasarkan perhitungan uji simultan diketahui untuk nilai F hitung adalah 406,249 ( $406,249 > F$  tabel : 3,06), nilai koefisien korelasi sebesar 0,920 (positif) dengan 0.000 signifikasinya (nilai tersebut masih dibawah nilai probabilitas 0,05), sehingga bisa diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan dan bernilai positif pada etos kerja .

Fakta yang ditemukan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan dukungan untuk penelitian pendahulu dari Suroño, Patricia Dhiana P., dan Moh. Mukeri Warso (2016) yang menemukan adanya signifikansi pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin dengan etos kerja dengan positif..

## **SIMPULAN & SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya,

maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh pada etos kerja prajurit Puspomal yang ditunjukkan dengan dengan nilai Tstatistics sebesar 2,040 (lebih tinggi dari 1,96). Sedangkan pengaruh Budaya Organisasi pada etos kerja didapatkan pengaruh yang signifikan serta bernilai positif hal ini dibuktikan pada hasil nilai P-Values sebesar 0,042 (positif dan lebih kecil dari 0,05).
- b. Disiplin terbukti berpengaruh pada etos kerja prajurit Puspomal yang ditunjukkan dengan dengan nilai T-statistics sebesar 8,150 (lebih tinggi dari 1,96). Sedangkan pengaruh Disiplin pada etos kerja didapatkan pengaruh yang signifikan serta bernilai positif hal ini dibuktikan pada hasil nilai P-Values sebesar 0,000 (positif dan lebih kecil dari 0,05).
- c. Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan terbukti berpengaruh pada etos kerja prajurit Puspomal hal ini dibuktikan pada hasil nilai nilai F hitung (406,249) lebih tinggi dari nilai F tabel (3,06). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan pada etos kerja didapatkan pengaruh yang signifikan serta bernilai positif, hal ini dibuktikan pada hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,920 (positif) dengan 0.000 signifikasinya (nilai tersebut masih dibawah nilai probabilitas 5%). Adapun besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin dapat dilihat dari nilai R-Square untuk variabel Etos Kerja, yaitu sebesar 0,843. Hasil ini menunjukkan bahwa 84,3 % variabel Etos Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan variabel Disiplin. Sedangkan 15,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Beberapa rekomendasi praktis yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan variabel budaya organisasi adalah dengan meningkatkan dimensi inovasi dan pengambilan resiko, khususnya pada indikator untuk menciptakan ide-ide kreatif dalam pekerjaan. Sedangkan hal-hal positif yang perlu dipertahankan pada variabel budaya organisasi adalah dimensi inovasi dan pengambilan resiko, khususnya pada indikator inovasi sangat dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan variabel disiplin adalah dengan meningkatkan dimensi ketaatan pada peraturan kerja, khususnya pada indikator kepatuhan terhadap aturan. Sedangkan hal-hal positif yang perlu dipertahankan pada variabel disiplin adalah dimensi etika, khususnya pada indikator "Saya berusaha untuk selalu menolong rekan kerja dalam satu satuan kerja atau satuan kerja lainnya yang mengalami kesulitan.
- c. Pimpinan TNI AL khususnya pejabat utama Puspomal perlu memberikan fokus perhatian pada Budaya Organisasi dan Disiplin disamping faktor-faktor lainnya guna meningkatkan Etos Kerja prajurit Puspomal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, YDTS; Utari, Woro; Indrawati, Mei. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2 (2), 84-92
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan. *JEpa*, 5(2), 208-216.
- Evendi, E. (2018). Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Korin Surabaya. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 4(3).
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru

- Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, M., Utari, W., Prasetyo, I., Rusdiyanto, Kalbuana, N. 2021. *Household Business Strategy During The Covid 19 Pandemic. Journal of Management Information and Decision Sciences*. Volume 24, Issue Special Issue 1, 2021
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media
- Prasetyo, Indra; Aliyyah, Nabilah; Rusdiyanto; Utari, Woro; Suprpti, Sri; Kartika, Chandra; Winarko, Ruddy; Chamariyah; Panglipursari, Dwi Lesno; Muninghar, Halimah, Nur; Aminatuzzuhro; Indrawati, Mei; Junus, Onong; Herli, Mohammad; Hafidhah; Kustiningsih, Nanik; Gazali; Kusuma, Adriani; Aina, Muslimatul; Bustaram, Isnain; Risal, Zef; Zainurrafiqi; Amar, Siti Salama; Umah, Khoiroh; Khadijah, Susan Novitasari; Gustomi, Mono Pratiko; Irawan, Hendra; Rochman, Arif Syafi'ur; Pramitasari, Dini Ayu; Farid, Muhammad Miftah; Kalbuana, Nawang. 2021. *Effects of Organizational Communication Climate and Employee Retention Toward Employee Performance. Journal of Legal, Ethical and Regulatory*. Vol: 24 Issue: 1S (2021)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusdiyanto; Hidayat, Widi; Tjaraka, Heru; Septiarini, Dina Fitriasia; Fayanni, Yenni; Utari, Woro; Waras; Indrawati, Mei; Susanto, Hadi; Tjahjo, Judy Djoko Wahjono; Mufarokhah, Nur; Susetyorini; Elan, Umi; Samsi, Nur; Choiri; Syamsul, H, Mohamad; Widodo, Muji; Suyanto, Hudi; Zainal, A, Muhammad. Zulaikhah Imanawati. 2020. *The Effect of Earning Per Share, Debt to Equity Ratio and Return On Assets On Stock Prices: Case Study Indonesian*. Vol: 26 Issue: 2 (2020)
- Sagir, Soeharsono. 2000. *Membangun Manusia Karya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Saputra, EWHU; Indrawati, Mei; Utari, Woro. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2 (2), 104-115
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Surono, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1).
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syakur, Abd.; Utari, Woro; Chamariyah. 2021. *Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember. 2021. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*. Vol 4, No 2 (2021)
- Tasmara, Toto. 2001. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : Dana Bakti Prima Yasa
- Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang *Tentara Nasional Indonesia*, pasal 9
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1).
- Utari, Woro ; Iswoyo, Andi; Chamariyah; Mardiana, Fitra; Hidayat, Widi; Waras; Rusdiyanto. 2021. *Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. Review Of International Geographical Education*. 11(4), Winter, (2021)
- Utari, Woro; Setiawati, Ratna; and Fauzia, Nur. (2020). *The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17 (9) (2020)
- Utari, Woro; Sudaryanto; Jannah, Nur; Sobakh, Nurus; Rusdiyanto. 2021. *Consumer interest with regard to product completeness, promotion and location: The case of Indonesia. Economic Annals-XXI*. vol: 188. issue : 3-4
- Wardiah, Lasmi M. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuniarti, C., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Usaha Debitur Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (DAPM) Abdi Rakyat Sejahtera. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1).