

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS I AMBON

Septiani Siahaya¹⁾, Pocerattu V. Alfonso²⁾, Zany I Aunalal³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

^{2,3)} valencepocerattu@gmail.com, zanyaunalal@gmail.com

ABSTRACT

The Ambon Class I Harbormaster and Port Authority Office is a Technical Implementation Unit which has the task of carrying out supervision in the field of shipping safety and security, coordinating government activities at ports as well as regulation, control and commercial supervision. One that affects performance is creating good work discipline. However, there are still some problems in employee discipline. So this study aims to influence discipline on the performance of Harbormaster and Port Authority Class I Ambon office employees.

This research is an empirical study, with the population being all employees of the class I Ambon port authority and Kesyahbandaran. The sampling technique uses an approach using the slovin formula and the sample size is 47 respondents. The analysis technique used is simple linear regression analysis, where the hypothesis test uses a t-test statistic to test the partial regression coefficients with a degree of significance used is 0.05 or 5%.

The results of testing the responses of 47 respondents gave the conclusion of the study, namely, Discipline has a positive effect on the performance of class I Ambon port authority and Kesyahbandaran office employees. This is evidenced by the coefficient of determination obtained in this study of 0.825, meaning that the independent variable (Discipline) explains the dependent variable (employee performance) of 82.5% while the remaining 17.5% is influenced by other variables. Based on these results it can be concluded that Work Discipline Has a Positive Influence on the Performance of Class I Ambon Port Authority and Harbormaster Office Employees.

Keywords: Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon merupakan Unit Pelaksana Teknis yang, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan secara komersial. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah menciptakan disiplin kerja yang baik. Namun, masih ditemukannya beberapa permasalahan dalam kedisiplinan pegawai. Maka pada penelitian ini bertujuan untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi adalah keseluruhan pegawai Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan menggunakan rumus slovin dan besarnya sampel adalah 47 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dimana uji hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%.

Hasil pengujian terhadap tanggapan 47 responden memberi kesimpulan penelitian yaitu, Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I Ambon. Hal ini dibuktikan dengan Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,825 berarti variabel bebas yaitu (Disiplin) menjelaskan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon.

Kata Kunci : *Disiplin kerja, Kinerja*

1.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi pemerintah atau swasta ditentukan pada cara kerja yang efektif dan efisien prosedur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para pegawai dapat dilaksanakan dengan baik

apabila ditunjang dengan disiplin dalam bekerja. Pada setiap organisasi baik perusahaan swasta maupun pemerintah ataupun sosial dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien memerlukan adanya disiplin kerja yang baik disamping itu perlu

ditetapkan kerja sama antara suatu pihak dengan pihak lain guna terciptanya tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja dilakukan untuk membantu dan menjamin agar yang diinginkan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan, pengalaman dan keteladanan dari lingkungannya.

Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan menjadi bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu yang tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Sifat disiplin begitu penting guna perkembangan perusahaan/instansi karena dapat dijadikan alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Di samping itu disiplin memiliki manfaat untuk mendidik pegawai agar patuh pada peraturan, prosedur, dan juga kebijakan yang ada, sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunant, dkk (2010).

Penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai antara lain dikemukakan oleh Itamasyani Kaloko (2021) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Hasil serupa juga ditemukan oleh Kianara Vallenia (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus PT. Sinar Sosro Rencaekek) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Rencaekek.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang berada dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti selama kurang lebih 1 bulan pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, diantaranya terdapat pegawai yang datang diluar jam masuk sesuai aturan yang berlaku, dan pulang diluar jam yang berlaku di kantor, ada juga yang duduk santai bercerita pada saat jam kerja, kesadaran dan semangat dalam menjalankan tugas yang kurang efektif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Ketidaksiplinan pegawai dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah yang dapat digambarkan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Absen Pegawai
Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Ambon
Provinsi Maluku Bulan Agustus-Desember 2021

Bulan	Jmlh Pega wai	Total Masuk							
		D L	T B	TA	Cu ti	Izi n	Sa kit	TM	TK
Agustus	87	26	17	80	20	32	19	141	44
September	87	25	26	119	27	59	30	257	71
Oktober	87	22	20	77	18	29	22	162	62
November	87	24	25	94	15	47	26	262	96
Desember	87	15	14	61	9	34	15	172	77

Ket. :
 TK : Tanpa Keterangan
 TM: Terlambat Masuk
 DL : Dinas Luar
 TB: Tugas Belajar
 TA: Absen pada saat pulang saja

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Ambon

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa para pegawai masih belum disiplin, dimana tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan (TK), keterlambatan masuk kerja sangatlah tinggi sehingga dari ketidaksiplinan tersebut berdampak pada kinerja pegawai yaitu dimana tugas atau pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu selalu terbengkalai hal ini tentunya akan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan terganggu karena ketidakhadiran tanpa alasan, keterlambatan ketika masuk kerja sehingga pencapaian akan hasil dan tujuan organisasi menjadi terhambat.

Kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon didapati masih ada pegawai yang menunggu arahan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari pegawai tersebut dan itu sangat berpengaruh terhadap aktifitas kantor pada umumnya. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil negara, sehingga pekerjaan yang harus dilakukan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu ditunda-tunda sehingga menimbulkan dampak terhadap kinerja pegawai. Menurut beberapa penelitian yang dilakukan oleh Itamsyani Kaloko (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Di lanjutkan dengan Kianara Vallenia (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Rencaek.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas I Ambon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan, Melayu (2017) yaitu:

1. Kehadiran di tempat kerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pada dasarnya pengertian kinerja/performance dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jurnal riset manajemen dan akuntansi Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Barnardin dan Russel dalam Sopiah, Etta M S (2017), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “ performance is defined as the record of the results obtained from a particular job or activity within a certain period of time”) kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Sopiah, Etta (2017) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan”.

3. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2012), Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Penelitian yang penulis lakukan ini berlokasi pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon yang beralamat di JL. Yos Sudarso Komp. Pelabuhan Ambon

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka tetapi berupa informasi secara lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka atau bilangan dalam penulisan ini.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajariss dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil adalah pegawai kantor Kesyahbandran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon sebanyak 87 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. (Sugiyono, 2016,h.80). Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 47 orang

Uji instrumen penelitian terdiri dari :

1. Uji Validitas menurut Imam Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiono (2014).
2. Uji Reliabilitas untuk melihat realibilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach's Alpha (α) masing-masing instrumen

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Tabulasi data. Tabulasi data merupakan suatu bentuk deskripsi yang sifatnya umum dari skor- skor hasil *scoring* atau dari hasil penetapan skor pada item tertentu. Biasanya pemberian skor ini karena kita ingin mengukur suatu data-data perilaku. Misalnya sangat setuju, sangat puas,puas dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2014) analisis adalah kegiatan setelah seluruh data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel-variabel seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu analisa regresi linier sederhana. Analisa regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan 1 variabel bebas (independen variable) dan 1 variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier sederhana karena hanya melihat hubungan 1 variabel bebas yaitu dsiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika r hitung \geq

r tabel dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan r hitung ≥ 0.282 instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (rhitung) berada di atas 0,282 dengan tingkat signifikan < 0.05 .

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60, Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

Uji - t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji - t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.416	3.029		0.468	0.642
1 Disiplin	0.708	0.049	0.908	14.551	0.000

Sumber : Hasil Olah Data 2022.

Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh satu variable independen secara masing-masing variable dapat menerangkan variasi variable dependen.

Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 14,551 atau pada nilai signifikan 0,000 $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = a + bX$$

Maka diperoleh : $Y = 1,416 + 0,708 (X)$

Dimana :

$a = 1.416$ merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila disiplin diabaikan.
 $b = 0.708$ merupakan koefisien arah artinya jika disiplin mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah kea rah yang lebih baik.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.908	0.825	0.821	1.681

Sumber : Hasil Olah Data 2022.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R Square* adalah 0,825 atau sekitar 82,5%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Pengaruh positif antara disiplin dan kinerja dapat memberi dampak bagi perusahaan karena semakin kurang disiplin karyawan akan membuat semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan disiplin maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaloko (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Merek Kabupaten Karo” dan Kianara Vallenia (2020) dengan judul penelitiannya “ pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus PT. Sinar Sosro Rencaek) ” dalam hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I Ambon digunakan 5 (lima) indikator yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada

standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel disiplin adalah 4,39 yang diinterpretasikan “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pada kantor kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I Ambon sudah sangat baik.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin pada indikator kehadiran menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,39 dengan pernyataan saya hadir di kantor tepat waktu dan pernyataan saya meminta ijin apabila tidak masuk kerja dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya kehadiran yang diterapkan sudah dilakukan dengan baik. Selanjutnya untuk indikator kedua yaitu ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,47 dengan pernyataan saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, saya selalu menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan kantor dan pernyataan paham mengenai tata cara penggunaan peralatan kerja dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya ketaatan pada peraturan kerja dapat diikuti dengan baik. Kemudian indikator ketiga yaitu ketaatan pada standar kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dengan pernyataan saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan dan pernyataan mengerjakan tugas/tanggung jawab dengan baik sesuai dengan perencanaan dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya ketaatan pada standar kerja sesuai dapat diikuti sesuai prosedur yang diberikan.

Selanjutnya indikator keempat yaitu tingkat kewaspadaan tinggi menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,31 dengan pernyataan saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja, saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dan pernyataan bekerja sesuai dengan cara yang diatur dengan baik dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya pegawai meningkatkan tingkat kewaspadaan tinggi dalam melalukan pekerjaan. Kemudian indikator kelima yaitu bekerja etis menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,42 dengan pernyataan saya bersikap sopan selama berada dalam kantor dan pernyataan saya memiliki etika yang baik dalam bekerja dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya bekerja etis sudah diterapkan dengan baik.

Menurut (Yusuf Palgunanto, dkk, 2010) Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam

mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Deskripsi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon "sangat baik". Dalam penelitian ini untuk mengukur Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon digunakan 3 (tiga) indikator yaitu jumlah pekerjaan, Kualitas pekerja dan ketetapan waktu. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel Kinerja adalah 4,32 yang diinterpretasikan "sangat baik". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon sudah lebih baik.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada indikator pertama yaitu jumlah pekerjaan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,28 dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah, peningkatan kinerja sesuai dengan SOP dan pernyataan berinisiatif mengerjakan tugas dengan kreatif dengan waktu yang efisien dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya indikator kedua yaitu kualitas pekerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,33 dengan pernyataan saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan teliti, rapid an tertib, saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya pegawai mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Kemudian indikator ketiga yaitu ketetapan waktu menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,35 dengan pernyataan saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu, saya memaksimalkan waktu ada dalam bekerja dan pernyataan apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan dengan tepat waktu dimana rata-rata responden menjawab sangat baik atas pernyataan yang dimaksud. Artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketetapan waktu yang ditentukan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan: $Y = 1,416 + 0,708 (X)$
2. Hasil uji hipotesis variabel Disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 14,551. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor kesyahbandaran Dan otoritas pelabuhan kelas I Ambon.
3. Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,825 berarti variabel bebas yaitu (Disiplin) menjelaskan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan, maka saran yang penulis boleh berikan kepada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon diantaranya :

- a. Secara umum yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja:
 1. Meningkatkan tingkat kewaspadaan tinggi, meningkatkan ketaatan pada standar kerja, meningkatkan kehadiran ditempat kerja, bekerja etis, meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja
- b. Secara umum untuk memperbaiki kinerja pegawai :
 2. Jumlah pekerjan, kualitas kerja dan ketetapan waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari., Yulia., Wulansari R. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Ilmiah Perkusi, 1(2), 139-144.
- Armstrong, Michael. 2016. *Performance Management*. Jogjakarta.
- Barnardin., Russell J. E. A. 2017. *Huan Resource Management, Sixth Edition*. New York. Mc Graw Hill.
- Dahlan., Hasim D., Hamdan. 2017. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 69-75.

- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irawan, R., Handayani H. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Relasi Abadi*. Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 1-7.
- Jurnal riset manajemen dan akuntansi Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani.
- Kaloko, I. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Karo. Medan*.
- Kinan, K S. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Comfort Bandung*. Skripsi. Bandung.
- Kianara Vallenia.,. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek*. 6(2), 39-49.
- Mangkuprawira., Shafri., Aida V A. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sinambela, L P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah., Etta M S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1, Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Vallennia, K., Atikah, A., Azijah, F. N. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek*. 6(2), 39-49.
- Yusuf, P., Suparno., dan Achmad D. 2010. *Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Vol: 12 No. 1