

# **THE EFFECT OF DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE CLASS I TANJUNG EMAS PORT OFFICE AND PORT AUTHORITY IN SEMARANG**

**Heriseno, 17 Agustus University, Semarang, Indonesia**

**PUBLIC POLICY INTERNATIONAL CONFERENCE (PPIC)**

**Shaping Indonesia's Future: Empowering Human Resources to Create  
Quality Public Policies and Welcoming All Parties**

**UNTAG Semarang, Indonesia**

## **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini adalah masih kurang maksimalnya kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja secara parsial. Disiplin dan kompensasi berpengaruh positif sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Dengan hasil tersebut, pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang telah berjalan dengan baik karena memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci: pengaruh, kedisiplinan, kompensasi, kinerja, pelayanan, publik.

## Abstract

This research is based on the bureaucrats' performance of in the Class I Port Authority and Port Authority Office of Tanjung Emas Semarang which are still less. The formulation of the problem in this study is whether discipline and compensation affect employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of discipline and compensation on employee performance either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods. Data was collected by using a questionnaire technique. The analysis used is validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination ( $R^2$ ), t test and f test. The results of this study indicate that there is a significant influence of discipline on employee performance. There is a significant effect of compensation on performance partially. Discipline and compensation have a positive effect of 85.3% on the performance of employees in the Class I Port Authority and Port Authority Office of Tanjung Emas Semarang. With these results, public services provided by the Port Authority Office and Class I Tanjung Emas Semarang have been running well because they have good performance.

Keywords: influence, discipline, compensation, performance, service, public

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perkembangan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam rangka pencapaian pelaksanaan program pemerintahan yang baik (good governance), maka kembali fokus pada bagaimana pegawai pemerintah dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada praktiknya, tinggi rendahnya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh berbagai factor baik internal maupun eksternal, seperti kedisiplinan pegawai dan kompensasi yang diperoleh. Menurut Rivai (2009), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai . Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sebagaimana Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang, merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bergerak di lingkungan pelabuhan di wilayah Jawa Tengah. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang dengan visi: terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien, dan akuntabel sebagai pintu gerbang perekonomian di Jawa Tengah, serta beberapa misi utama yaitu:

1. Menyediakan pelayanan transportasi laut nasional yang handal dan berkemampuan tinggi serta memenuhi standar nasional dan internasional;
2. meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa transportasi laut;
3. meningkatkan keselamatan dan keamanan pelayaran;
4. melaksanakan konsolidasi peran masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan;
5. meningkatkan peran transportasi laut dalam mempercepat laju pertumbuhan pembangunan dan perekonomian Jawa Tengah;
6. menjamin perlindungan lingkungan maritim perairan nusantara.

Layanan tersebut akan semakin meningkat dengan adanya kinerja pegawai yang didukung oleh adanya disiplin kerja dan kompensasi.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang

|     |    |     |                |     |           |
|-----|----|-----|----------------|-----|-----------|
| 1.  | No | 2.  | Jabatan        | 3.  | Jumlah    |
| 4.  | 1. | 5.  | Kepala Bagian  | 6.  | 4 Orang   |
| 7.  | 2. | 8.  | Kepala Seksi   | 9.  | 9 Orang   |
| 10. | 3. | 11. | Bagian Umum    | 12. | 1 Orang   |
| 13. | 4. | 14. | Staff/ Pegawai | 15. | 154 orang |

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang (2022)

Berdasarkan data di atas, terdapat 168 pegawai yang melakukan pelayanan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang untuk melayani masyarakat.

Tabel 1. 2 Data Ketercapaian Program (Kinerja) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang

| No | Tahun | Ketercapaian                                                                                                                                 |
|----|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2018  | Mampu melaksanakan konsolidasi peran masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan.                |
| 2  | 2019  | Mampu menyediakan pelayanan transportasi laut nasional yang handal dan berkemampuan tinggi serta memenuhi standar nasional dan internasional |
| 3  | 2020  | Mampu menjamin perlindungan lingkungan maritim perairan nusantara.                                                                           |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Ditinjau dari segi kedisiplinan, masih terlihat rendah. Hal ini terlihat dari beberapa kondisi bahwa masih adanya pegawai yang datang terlambat dan juga pulang lebih awal, adanya pegawai yang terkadang kurang rapi dengan tidak menggunakan atribut, kurang maksimalnya pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Ditinjau dari segi kompensasi, terlihat bahwa ketersediaan fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat

pekerjaan, minimnya insentif bagi pegawai yang bekerja lembur, dan tunjangan yang diberikan terkadang tidak rutin. Ditinjau dari segi kinerja, terlihat masih adanya pegawai yang enggan bekerja sama dalam tim, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya ketaatan pada atasan. Hal tersebut menjadi persoalan pokok baik bagi pimpinan maupun pegawai, sehingga perlu adanya perbaikan kondisi kedisiplinan dan kompensasi guna peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Dalam Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang? Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang? Apakah kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang?

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Menurut Sutrisno (2014:152) , pengukuran kinerja bisa diukur melalui enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalahmasalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan pada peraturan kedisiplinan kerja pegawai, maka tolok ukur kedisiplinan kerja pegawai dalam penelitian ini mengacu 7 indikator yang didasarkan pada pendapat Davis dalam Amanah (2011:19) , meliputi :

1. Kehadiran
2. Kerapian berpakaian
3. Tata cara kerja
4. Ketaatan pada atasan
5. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif
6. Kesadaran bekerja
7. Tanggung jawab

Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi bisa diukur melalui 4 hal, sebagai berikut :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

## 2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survey korelasional. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), penelitian survey dapat digunakan untuk menjelaskan (explanatory atau confirmatory) hubungan kausal dan pengujian hipotesis . Ada tiga variabel yang diteliti: (1) variabel bebas atau independent variable, terdiri atas dua variabel, yakni kedisiplinan (X1) dan kompensasi (X2), dan (2) variabel terikat atau dependent variabel, yakni kinerja (Y).

Fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (Davis dalam Amanah 2011):
  - a. Kehadiran
  - b. Kerapian berpakaian
  - c. Tata cara kerja
  - d. Ketaatan pada atasan
  - e. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif
  - f. Kesadaran bekerja
  - g. Tanggung jawab
2. Kompensasi (Simamora 2004):
  - a. Gaji.
  - b. Insentif.
  - c. Tunjangan.
  - d. Fasilitas.
3. Kinerja (Sutrisno (2014:152):
  - a. Hasil kerja
  - b. Pengetahuan pekerjaan

- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner dengan menggunakan 5 skala Likert.

Tabel 2. 1 Skala Likert

| Skor | Kriteria Kode           |
|------|-------------------------|
| 1    | Sangat Tidak Setuju STS |
| 2    | Tidak Setuju TS         |
| 3    | Netral N                |
| 4    | Setuju S                |
| 5    | Sangat Setuju SS        |

Sumber: Indriantoro (1999: 28)

Jumlah responden adalah sebanyak 111 yang terdiri dari pegawai Kantor Kesyahbaranan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Dalam penelitian ini uji analisis data secara kuantitatif ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu yang meliputi kedisiplinan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk memudahkan dalam menganalisis digunakan program analisis SPSS versi 25. Pengolahan data dimulai dengan uji validitas Hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja dengan 11 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Butir | Corrected Item-Total Correlation |       | r-tabel | Kriteria |
|-------|----------------------------------|-------|---------|----------|
| X1.1  | 0,727                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.2  | 0,856                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.3  | 0,738                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.4  | 0,719                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.5  | 0,607                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.6  | 0,615                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.7  | 0,738                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.8  | 0,713                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.9  | 0,678                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.10 | 0,727                            | 0,374 |         | Valid    |
| X1.11 | 0,750                            | 0,374 |         | Valid    |

Dari data di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kedisiplinan (X1) berkriteria valid. Hal tersebut terlihat dari hasil rhitungan yang lebih besar dari rtabel yang sebesar 0,374.

Hasil perhitungan uji validitas variabel kompensasi dengan 10 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

| Butir | Corrected Item-Total Correlation |       | r-tabel | Kriteria |
|-------|----------------------------------|-------|---------|----------|
| X2.1  | 0,679                            | 0,374 |         | Valid    |
| X2.2  | 0,498                            | 0,374 |         | Valid    |
| X2.3  | 0,615                            | 0,374 |         | Valid    |
| X2.4  | 0,715                            | 0,374 |         | Valid    |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X2.5  | 0,703 | 0,374 | Valid |
| X2.6  | 0,729 | 0,374 | Valid |
| X2.7  | 0,849 | 0,374 | Valid |
| X2.8  | 0,870 | 0,374 | Valid |
| X2.9  | 0,627 | 0,374 | Valid |
| X2.10 | 0,679 | 0,374 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data Primer Dari data di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kompensasi (X2) ber kriteria valid. Hal tersebut terlihat dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,374.

Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja dengan 12 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Butir | Corrected Item-Total Correlation |       | r-tabel | Kriteria |
|-------|----------------------------------|-------|---------|----------|
| Y1    | 0,756                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y2    | 0,703                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y3    | 0,598                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y4    | 0,763                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y5    | 0,640                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y6    | 0,855                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y7    | 0,801                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y8    | 0,704                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y9    | 0,741                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y10   | 0,695                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y11   | 0,556                            | 0,374 |         | Valid    |
| Y12   | 0,837                            | 0,374 |         | Valid    |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari data di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) berkriteria valid. Hal tersebut terlihat dari hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,374.

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji tingkat reliabilitas suatu data digunakan rumus Alpha Cronbach (diolah dengan bantuan SPSS). Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 4 Uji Reliabilitas

| No | Variabel        | Nilai Alpha | Keterangan |
|----|-----------------|-------------|------------|
| 1  | Disiplin (X1)   | 0,922       | Reliabel   |
| 2  | Kompensasi (X2) | 0,774       | Reliabel   |
| 3  | Kinerja (Y)     | 0,772       | Reliabel   |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Data yang baik yang digunakan dalam model analisis regresi adalah data yang terbebas dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik menggunakan program SPSS 25 yaitu uji multikolinearitas, heterokedastisitas, normalitas. Setelah pengujian analisis data menggunakan regresi berganda, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = kedisiplinan

X2 = kompensasi

a = Konstanta

e = error

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda variabel kedisiplinan

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda variabel kompensasi.

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t. Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan atas dasar pengambilan keputusan dengan syarat berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi t hitung  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan) dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi t hitung  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan) dan  $H_a$  ditolak. t hitung diperoleh dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  (satu sisi) dengan tingkat signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2009: 86).

Menurut Sugiyono (2009: 88), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil**

##### **3.1.1 Deskripsi Variabel Disiplin, Kompensasi dan Kinerja**

Dari keseluruhan indikator, maka dapat dihitung total perolehan skor dari semua masing-masing indikator tersebut. Berikut adalah hasil akumulasi skor dari variabel Disiplin:

Tabel 3. 1 Akumulasi Variabel Disiplin

| Item | Total Skor | Skor Maximal | Persentase |
|------|------------|--------------|------------|
| X1.1 | 496        | 555          | 89,4%      |
| X1.2 | 476        | 555          | 85,8%      |
| X1.3 | 506        | 555          | 91,2%      |
| X1.4 | 477        | 555          | 85,9%      |

|          |      |      |       |
|----------|------|------|-------|
| X1.5     | 478  | 555  | 86,1% |
| X1.6     | 470  | 555  | 84,7% |
| X1.7     | 477  | 555  | 85,9% |
| X1.8     | 471  | 555  | 84,9% |
| X1.9     | 472  | 555  | 85,0% |
| X1.10    | 475  | 555  | 85,6% |
| X1.11    | 476  | 555  | 85,8% |
| Total X1 | 5274 | 6105 | 86,4% |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor capaian dari variabel disiplin adalah sebesar 5274 dari total skor maksimum 6105 yang berarti capaian disiplin adalah sebesar 86,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin dari para pegawai sudah baik.

Tabel 3.2 Akumulasi Variabel Kompensasi

| Item  | Skor Capaian | Skor Maximal | Persentase |
|-------|--------------|--------------|------------|
| X2.1  | 474          | 555          | 85,4%      |
| X2.2  | 474          | 555          | 85,4%      |
| X2.3  | 474          | 555          | 85,4%      |
| X2.4  | 470          | 555          | 84,7%      |
| X2.5  | 476          | 555          | 85,8%      |
| X2.6  | 473          | 555          | 85,2%      |
| X2.7  | 481          | 555          | 86,7%      |
| X2.8  | 479          | 555          | 86,3%      |
| X2.9  | 477          | 555          | 85,9%      |
| X2.10 | 476          | 555          | 85,8%      |

Kompensasi    4754    5550    85,7%

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor capaian dari variabel disiplin adalah sebesar 4754 dari total skor maksimum 5550 yang berarti capaian disiplin adalah sebesar 85,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dari para pegawai sudah baik.

Tabel 3. 3 Akumulasi Variabel Kinerja

| Item    | Skor Capaian |      | Skor Maximal | Persentase |
|---------|--------------|------|--------------|------------|
| Y1      | 475          | 555  | 85,6%        |            |
| Y2      | 478          | 555  | 86,1%        |            |
| Y3      | 471          | 555  | 84,9%        |            |
| Y4      | 471          | 555  | 84,9%        |            |
| Y5      | 478          | 555  | 86,1%        |            |
| Y6      | 473          | 555  | 85,2%        |            |
| Y7      | 470          | 555  | 84,7%        |            |
| Y8      | 478          | 555  | 86,1%        |            |
| Y9      | 472          | 555  | 85,0%        |            |
| Y10     | 472          | 555  | 85,0%        |            |
| Y11     | 476          | 555  | 85,8%        |            |
| Y12     | 469          | 555  | 84,5%        |            |
| Kinerja | 5683         | 6660 | 85,3%        |            |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor capaian dari variabel kinerja adalah sebesar 5683 dari total skor maksimum 6660 yang berarti capaian disiplin adalah sebesar 85,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja dari para pegawai sudah baik.

### 3.1.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang ke-normalan distribusi data. Untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram, PP plots dan juga Kolmogorov-smirnov pada program SPSS versi 25.

#### 1) Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan Data Primer

Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa grafik berbentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

#### 2) P-P Plot

16.

Grafik diatas memberikan penjeasan lengkungnya menunjukan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi. Grafik P-P Plot diatas menunjukan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### 3) Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dengan grafik histogram dan grafik P-P Plot perlu diperkuat dengan uji statistik. Uji statistik menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Uji Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov

N 111

Normal Parameters,a,b Mean .0000000

Std. Deviation 1.37823936

Most Extreme Differences Absolute .150

Positive.150

|                             |             |       |
|-----------------------------|-------------|-------|
| Negative                    | -.053       |       |
| Test Statistic              | .150        |       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)      | .000c       |       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig.        | .011d |
| 99% Confidence Interval     | Lower Bound | .009  |
|                             | Upper Bound | .014  |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov mempunyai signifikansi sebesar  $0,011 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian ini berdistribusi normal.

### 3.1.3 Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian mnultikolinearitas:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model Collinearity Statistics |           |       |  |
|-------------------------------|-----------|-------|--|
|                               | Tolerance | VIF   |  |
| 1 (Constant)                  |           |       |  |
| Disiplin Kerja                | 0,372     | 2,688 |  |
| Kompensasi                    | 0,372     | 2,688 |  |

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari data di atas terlihat bahwa VIF disiplin kerja dan Kompensasi masing-masing sebesar 2,688 yang mana  $0,1 < 2,688 < 10$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3.1.4 Uji Heterokedastisitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas:

Dari gambar di atas terlihat titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya di atas atau

di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedatisitas pada variabel.

### 3.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan dua (2) prediktor, karena terdiri dari dua (2) variabel independen (X1, X2) dan satu variabel dependen (Y). Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu antara kedisiplinan (X1), dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil dari regresi berganda:

Tabel 3. 6 Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients |        | t    |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta  |                           |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 2.524      | 2.483 | 1.016                     | .312   |      |
|       | Kompensasi                  | .965       | .069  | .836                      | 13.942 | .000 |
|       | Disiplin Kerja              | .151       | .083  | .109                      | 1.817  | .072 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.524 + 0,151X_1 + 0,965X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai Constanta adalah 2.524, yang artinya jika tidak terjadi perubahan variable disiplin dan kompensasi (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang adalah sebesar 2.524 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,151 yang artinya jika variabel disiplin (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka disiplin kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang meningkat sebesar 0,151 atau 15,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dilakukan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Semakin baik disiplin kerja yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.
- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,965 yang artinya jika variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kompensasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang meningkat sebesar 0,965 atau 96,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

### 3.1.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil dari koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS 2.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .925a | .855     | .853              | 1.391                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,853, yang artinya pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,853 atau 85,3%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat dari seluruh variabel independent, dan sisanya 14,7% (100%-85,3%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.1.7 Uji t

Hasil output SPSS uji t dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil olahan data.

Tabel 4. 1 Hasil Uji t pada Disiplin Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients |        | t    |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta  |                           |        |      |
| 1     | (Constant)                  | -.845      | 4.116 | -.205                     | .838   |      |
|       | Disiplin Kerja              | 1.066      | .084  | .772                      | 12.663 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, terlihat variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sedangkan untuk thitung dan ttabel adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

untuk  $\alpha = 0,05$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05/2 : 111-2-1)$$

$$= 0,025 : 108$$

$$= 1,982$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat terlihat bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $12,663 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 2 Hasil Uji t pada Disiplin Kerja

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients |        | t    |
|-------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta  |                           |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 5.607      | 1.832 | 3.061                     | .003   |      |
|       | Kompensasi                  | 1.064      | .043  | .923                      | 24.955 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data Primer

Berdasarkan tabel di atas, terlihat variabel X2 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\
 \text{untuk } \alpha &= 0,05 \\
 t_{tabel} &= t(0,05/2 : 111-2-1) \\
 &= 0,025 : 108 \\
 &= 1,982
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat terlihat bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan

thitung > ttabel yaitu  $24.955 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

### 3.1.8 Uji f

Uji simultan F test ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama- sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output dengan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  dan nilai thitung > ttabel, maka hipotesis diterima yang berarti model regresi layak atau fit. Berikut adalah hasil pengolahan data uji f:

Tabel 3. 40 Hasil Uji f

#### ANOVAa

| Model | Sum of Squares | df       | Mean Square | F       | Sig.    |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|---------|
| 1     | Regression     | 1236.690 | 2           | 618.345 | 319.604 |
|       | Residual       | 208.950  | 108         | 1.935   |         |
|       | Total          | 1445.640 | 110         |         |         |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.47, nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari ftabel adalah 3,08. Apabila ftabel = 3,08 maka fhitung > ftabel, yaitu  $319,604 > 3,08$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara signifikan dan simultan.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan temuan-temuan hasil yang telah dipaparkan di atas, pembahasan terkait dengan pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang memiliki beberapa butir-butir penting di bawah ini:

#### 3.2.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004: 3) mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam publik.” Berkaitan dengan hal tersebut, pelayanan publik sebagai suatu proses kinerja organisasi (birokrasi), keterikatan dan pengaruh budaya organisasi sangatlah kuat. Seperti halnya pelayanan publik oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang yang dalam penelitian ini mengedepankan kinerja organisasi (birokrasi) yang baik demi terwujudnya pelayanan publik yang dapat diandalkan oleh masyarakat. Dari hasil penelitian terdapat hasil yang positif dalam melakukan kinerja di instansi tersebut dengan menerapkan nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi dan juga kompensasi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $12,663 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Penelitian Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) tentang Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado, yang menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Davis dalam Amanah (2011:19) kedisiplinan dipengaruhi oleh kehadiran; kerapian berpakaian; tata cara kerja; ketaatan

pada atasan; pemanfaatan waktu kerja secara efektif; kesadaran bekerja; dan tanggung jawab, hasil penelitian ini menunjukkan pencapaian hasil yang tinggi pada dimensi kedisiplinan secara keseluruhan karena dipengaruhi oleh hasil yang positif pula dari kehadiran; kerapian berpakaian; tata cara kerja; ketaatan pada atasan; pemanfaatan waktu kerja secara efektif; kesadaran bekerja; dan tanggung jawab sebagian besar pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Dengan kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai, membuktikan bahwa kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang semakin meningkat. Dengan meningkatnya kinerja pada instansi pemerintahan ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada publik.

### 3.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Menurut penelitian Lubis (2011) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik tak lepas dari pegawai-pegawai yang membutuhkan kompensasi yang sesuai agar memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai signifikansi kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $24,955 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Hasil tersebut senada dengan Penelitian Andi Armansyah, Idris Azis, dan Niluh Putu Evvy Rossanty (2018) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu, dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.

Tingginya capaian pada indikator-indikator tersebut memberikan pengaruh yang tinggi terhadap capaian variabel kompensasi, sehingga variabel ini mendapatkan hasil yang baik. Hasil yang baik tersebut telah mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I

Tanjung Emas Semarang secara positif dan signifikan. Dengan adanya kinerja yang semakin meningkat pula pelayanan yang diberikan kepada publik oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

### 3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Untuk mengukur kinerja dari pegawai, menurut Sutrisno (2014:152) , dapat diukur melalui enam aspek yaitu: hasil kerja; pengetahuan pekerjaan; inisiatif; kecakapan mental; sikap; disiplin waktu dan absensi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada dimensi hasil kerja, sebagian besar pegawai selalu menghasilkan kerja yang sesuai dengan dengan tupoksi dan menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan yang diharapkan atau ditargetkan. Untuk kualitas kerja berkenaan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Sedangkan untuk kuantitas kerja berkaitan dengan target output yang ditetapkan oleh instansi ini. Ketercapaian yang baik dalam indikator hasil kerja turut menyumbang naiknya nilai kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang, hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari  $f_{tabel}$  adalah 3,08. Apabila  $f_{hitung} = 3,08$  maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu  $319,604 > 3,08$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara signifikan dan simultan. Selain itu, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,3%, yang berarti disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja para pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo (2020) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta yang juga menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja

dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang yang berarti apabila disiplin kerja dan kompensasi pegawai meningkat maka meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Dengan meningkatnya kinerja para pegawai maka kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik pun akan semakin meningkat. Ketercapaian peningkatan kinerja ini harus secara simultan dilaksanakan demi peningkatan pelayanan publik di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan pengaruh kedisiplinan dan kompensasi dalam kinerja pegawai di lingkungan kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $12,663 > 1,982$ , yang dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka terjadi peningkatan pula terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.
2. Nilai signifikansi kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $24,955 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Apabila kompensasi pegawai meningkat maka terjadi peningkatan pula terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

3. Kinerja pegawai pemerintah tercermin dari kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan beban tugas masing-masing. Nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari  $f_{tabel}$  adalah 3,08. Apabila  $f_{hitung} = 3,08$  maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu  $319,604 > 3,08$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan dan simultan. Apabila disiplin kerja dan kompensasi pegawai meningkat maka terjadi peningkatan pula terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Selain itu, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,3%, yang berarti disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja para pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Dari kesimpulan tersebut, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Instansi tersebut dapat meningkatkan capaian kinerja pegawai agar memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dengan cara memberikan perhatian lebih pada aspek kedisiplinan dan kompensasi. Dibentuk tim pengawasan divisi kerja yang dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja para pegawai pada masing-masing unit kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Afifah, Thara, and Mochammad Al Musadieq, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47.1 (2017), 122–29
2. Al, sisilia naibaho et, 'Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.2 (2016), 471–82
3. Ariani, Hanny Putri, and Sri Widodo, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1.1 (2020), 31–41

4. Armansyah, Andi, Idris Azis, and Niluh Putu Evvy Rossanty, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4.3 (2020), 235–44 <<https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>>
5. Ilham, I Nyoman Nugraha, and Amir Tengku (2021) Ramly, 'Dimediasi Variabel Motivasi', 9.4 (2020), 315–24
6. Keban, Yeremias T, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu. (Yogyakarta: Gava Media, 2004)
7. Mukhtar, A, 'Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar', *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 2017, 478–95 <<http://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/85>>
8. Prabu, Mangkunegara Anwar, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Bandaung: Penerbit Refika Aditama, 2009)
9. Rifai, Lubis Ahmad, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kisaran)' (Universitas Medan Area, 2011)
10. Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)
11. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2012)
12. Yanti, Dll, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang', *Journal of Management*, 1.1 (2015), 1–23 <<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/271>>