

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambar Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Usulan pembentukan Otoritas Pelabuhan (OP), sebagaimana diamanatkan Undang-undang Pelayaran No.17 tahun 2008, telah di setujui pemerintah melalui Kementerian Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237/M.PAN-RB/10/2010 tertanggal 7 Oktober 2010 dan diresmikan oleh Menteri Perhubungan Freddy Numberi. Kelembagaan baru di pelabuhan ini merupakan upaya nyata Kementerian Perhubungan khususnya Direktur Jendral Perhubungan Laut untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja di pelabuhan sesuai UU No.17b Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP). Sedangkan Kantor Kesyahbandaran merupakan Unit Pelaksana Teknis yang melaksanakan fungsi keselamatan dan ketertiban pelayaran serta pengawasan dan penegakan hukum bidang pelayaran.

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usah Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan pengusahaan di pelabuhan dan menyediakan jasa pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan

Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

Pembentukan kelembagaan baru di pelabuhan dibentuk di 4 lokasi, yaitu Kantor Otoritas Pelabuhan Utama di Belawan Medan, Tanjung Priok Jakarta, Tanjung Perak Surabaya, Makassar. Dengan adanya Kantor Otoritas Pelabuhan, maka posisi Pemerintah sebagai regulator di pelabuhan. Dan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV) sebagai operator sangat jelas.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan Misi yang dimiliki dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi**

"Terwujudnya Konektivitas Nasional yang Handal, Berdaya Saing dan Memberikan Nilai Tambah."

Visi tersebut yang mendasari pelaksanaan tugas dan fungsi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak selain didasarkan oleh regulasi yang berlaku. Cita-cita tersebut mendorong peningkatan kinerja Pelabuhan Tanjung Perak sebagai salah satu pelabuhan utama besar di Indonesia dan sebagai pelabuhan yang menjembatani wilayah Indonesia Bagian Barat dan wilayah Indonesia Bagian Timur serta untuk mengembangkan potensi ekonomi Provinsi Jawa Timur

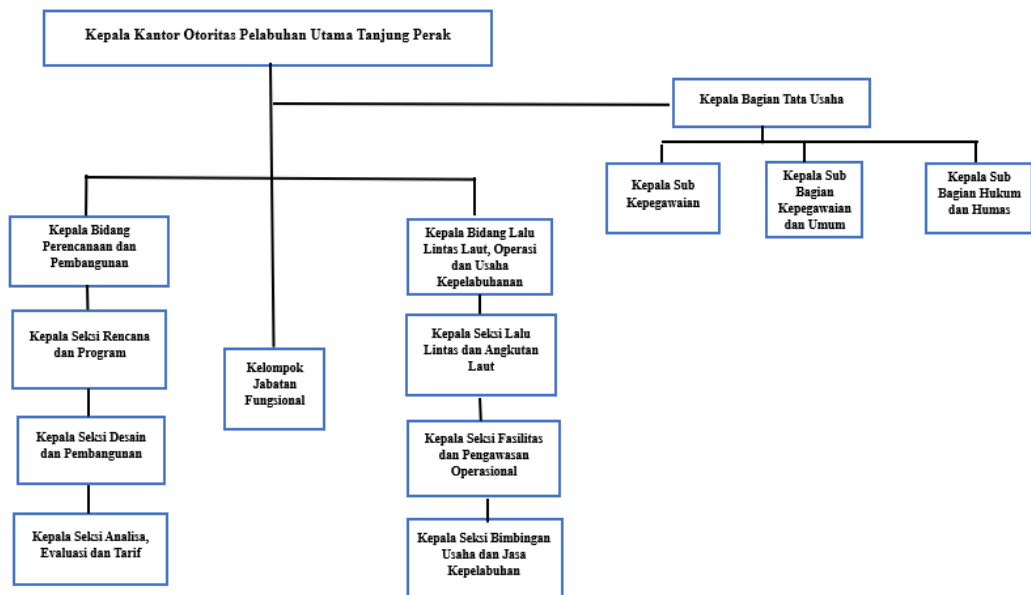
##### **2. Misi**

- a. Meningkatkan Keselamatan dan Keamanan Transportasi dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Jasa Transportasi
- b. Meningkatkan Aksesibilitas Masyarakat terhadap Pelayanan Jasa Transportasi untuk Mendukung Pengembangan Konektivitas Antar Wilayah
- c. Meningkatkan Kinerja Pelayanan Jasa Transportasi
- d. Meningkatkan Kapasitas Sarana dan Prasarana Pelayanan Transportasi

- e. Meningkatkan Peran Daerah, Bumh dan Swasta Dalam Penyediaan Infrastruktur Sektor Transportasi
- f. Restrukturisasi dan Reformasi Dibidang Peraturan, Kelembagaan, Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Pelaksanaan Penegakan Hukum Secara Konsisten
- g. Mewujudkan Pengembangan Transportasi dan Teknologi Transportasi yang Ramah Lingkungan untuk Mengantisipasi Perubahan Iklim.

#### **4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 73 Tahun 2017 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Dalam peraturan ini mengatur urutan dan gambaran peta jabatan dan fungsi serta kewajiban semua pegawainya yang berada di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan penataan sistem manajemenkepegawaian dan untuk menjamin efektivitas dan efisiensiserta kualitas pelaksanaan tugas danfungsi jabatan dalam setiap satuan organisasi. Berikut merupakan Struktur Organisasi dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak**

Sumber : Data Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak - Surabaya

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 35 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Utama, Struktur Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak terdiri dari :

1. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan di lingkungan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama.

2. Bidang Lalu Lintas Dan Angkutan Laut

Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Laut, Operasi, dan Usaha Kepelabuhanan mempunyai tugas melaksanakan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penjaminan keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan, pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dan

penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.

### 3. Bidang perencanaan dan Pembangunan

Bidang Perencanaan dan Pembangunan mempunyai tugas melaksanakan penyediaan dan pengaturan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alurpelayaran, jaringan jalan, dan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, dan pengusulan tarif.

#### **4.1.4 Aktivitas Perusahaan**

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah sebuah lembaga pemerintah (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. Sedangkan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial dilaksanakan oleh Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP).

Peran Otoritas Pelabuhan antara lain sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi dan bentuk lainnya yang di tuangkan dalam perjanjian kepada Badan Usah Pelabuhan (BUP) untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan dan menyediakan jasa pelabuhan yang tidak disediakan oleh BUP, maka pihak-pihak yang akan menjalankan kegiatan pengelolaan terminal khusus akan melakukan kontrak kerja sama dengan Otoritas Pelabuhan, sebelumnya kontrak dilakukan dengan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I-IV).

## 4.2 Karakteristik Responden

Subjek yang dipakai menjadi penelitian responden pada kajian ini adalah Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak sebanyak 75 pegawai. Ilustrasi umum subjek penelitian dilaksanakan melalui penguraian karakteristik terbagi atas jenis kelamin, usia, serta lama bekerja.

### 1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber Menurut Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	50	66.7%
Perempuan	25	33.3%
Total	75	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.1 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 50 maupun 66.7% orang serta narasumber perempuan sebesar 25 maupun 33.3% orang.

### 2. Deskripsi Responden Menurut Usia

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Narasumber Menurut Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-30 tahun	42	56%
31-40 tahun	13	17.3%
41-50 tahun	13	17.3%
Di atas 50 tahun	7	9.3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.2 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah Narasumber usia 20-30 tahun sebesar 42 maupun 56% orang, narasumber usia 31-40 tahun sebesar 13 maupun 17.3%, narasumber usia 41-50 tahun sebesar 13 maupun 17.3% dan narasumber usia di atas 50 tahun sebesar 7 maupun 9.3%.

### 3. Deskripsi Responden Menurut Lamanya Bekerja

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka mampu dilihat apabila karakteristik responden penelitian berdasarkan Lamanya Bekerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak mampu diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Narasumber Menurut Lamanya Bekerja**

<b>Lamanya Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0-5 tahun	32	42.7%
6-10 tahun	13	17.3%
11-20 tahun	23	30.7%
Di atas 21 tahun	7	9.3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Tabel 4.3 memperlihatkan apabila dalam penelitian narasumber penelitian ini adalah Lamanya kerja 0-5 tahun sebesar 32 maupun 42.7% orang, 6-10 tahun

sebesar 13 maupun 17.3% orang, 11-20 tahun sebesar 23 maupun 30.7% dan di atas 21 tahun sebesar 7 maupun 9.3%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengukur data dengan menggunakan nilai dari satu hingga lima (skala likert) yang dimanfaatkan untuk menilai tanggapan responden terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang mana tanggapan responden terhadap masing-masing variabel akan dikelompokkan dalam interval kelas. Menurut pendapat (Sugiyono 2018:80) untuk menetapkan panjang kelas interval memakai rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan nilai skor dapat dilihat posisi keputusan yang dilihat posisi keputusan yang dalam tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.4 Kelas Interval**

<b>Nilai Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
1,00 <x<1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,80<x<2,60	Tidak Setuju	2
2,60<x<3,40	Netral	3
3,40<x<4,20	Setuju	4
4,20<x<5,00	Sangat Setuju	5

#### 4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel K3 (X<sub>1</sub>)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebagai berikut:



**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Kepada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	2	3	1	23	46	75
	Persentase	2,7%	4%	1,3%	30,7%	61,3%	100%
2	X1.2	2	0	3	28	42	75
	Persentase	2,7%	0	4%	37,3%	56%	100%
3	X1.3	1	1	6	28	39	75
	Persentase	1,3%	1,3%	8%	37,3%	52%	100%
4	X1.4	1	3	5	24	42	75
	Persentase	1,3%	4%	6,7%	32%	56%	100%
5	X1.5	1	3	5	26	40	75
	Persentase	1,3%	4%	6,7%	34,7%	53,3%	100%
6	X1.6	1	2	6	28	38	75
	Persentase	1,3%	2,7%	8%	37,3%	50,7%	100%
7	X1.7	1	1	4	29	40	75
	Persentase	1,3%	1,3%	5,3%	38,7%	53,3%	100%
8	X1.8	1	3	1	19	51	75
	Persentase	1,3%	4%	1,3%	25,3%	68%	100%
9	X1.9	2	1	1	29	42	75
	Persentase	2,7%	1,3%	1,3%	38,7%	56%	100%
10	X1.10	1	5	3	26	40	75
	Persentase	1,3%	6,7%	4%	34,7%	53,3%	100%
Jumlah		13	22	35	260	420	750
Rata-rata		1	2	4	26	42	75
Persentase		1,3%	2,7%	5,3%	34,7%	56%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 4 orang atau sebesar 5,3% menyatakan netral, kemudian 26 orang atau sebesar 34,7% menyatakan setuju dan 42 orang atau sebesar 56% menyatakan sangat setuju.

### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian variabel yang dilakukan, terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil dari jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kepada Variabel Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	3	0	18	27	27	75
	Persentase	4%	-	24%	36%	36%	100%
2	X1.2	1	1	6	40	27	75
	Persentase	1,3%	1,3%	8%	53,3%	36%	100%
3	X1.3	3	1	9	40	22	75
	Persentase	4%	1,3%	12%	53,3%	29,3%	100%
4	X1.4	1	2	5	35	32	75
	Persentase	1,3%	2,7%	6,7%	46,7%	42,7%	100%
Jumlah		8	4	38	142	108	300
Rata-rata		2	1	10	35	27	75
Persentase		2,7%	1,3%	13,3%	46,7%	36%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban dari responden, terkait variabel Lingkungan Kerja diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% responden menyatakan Sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau 1,3% responden menyatakan tidak setuju, selanjutnya sebanyak 10 orang atau 13,3% responden menyatakan netral, kemudian 35 orang atau 46,7% responden menyatakan setuju dan 27 orang atau 36% menyatakan Sangat setuju

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Dalam penelitian variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), terdapat 7 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil dari penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepada Variabel Disiplin Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	1	2	4	32	36	75
	Persentase	1,3%	2,7%	5,3%	42,7%	48%	100%
2	X1.2	1	1	2	31	40	75
	Persentase	1,3%	1,3%	2,7%	41,3%	53,3%	100%
3	X1.3	2	-	1	32	40	75
	Persentase	2,7%	-	1,3%	42,7%	53,3%	100%
4	X1.4	1	-	6	28	40	75
	Persentase	1,3%	-	8%	37,3%	53,3%	100%
5	X1.5	1	-	1	32	41	75
	Persentase	1,3%	-	1,3%	42,7%	54,7%	100%
6	X1.6	5	7	14	25	24	75
	Persentase	6,7%	9,3%	18,7%	33,3%	32%	100%
7	X1.7	2	1	10	27	35	75
	Persentase	2,7%	1,3%	13,3%	36%	46,7%	100%
Jumlah		13	11	38	207	256	525
Rata-rata		2	1	5	30	37	75
Persentase		2,7%	1,3%	6,7%	40%	49,3%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja diatas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 5 orang atau

sebesar 6,7% menyatakan netral, kemudian 30 orang atau sebesar 40% menyatakan setuju dan 37 orang atau sebesar 49,3% menyatakan sangat setuju.

#### 4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Kepada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	1	1	2	36	35	75
	Persentase	1,3%	1,3%	2,7%	48%	46,7%	100%
2	X1.2	2	1	19	27	26	75
	Persentase	2,7%	1,3%	25,3%	36%	34,7%	100%
3	X1.3	1	2	11	32	29	75
	Persentase	1,3%	2,7%	14,7%	42,7%	38,7%	100%
4	X1.4	1	2	11	30	31	75
	Persentase	1,3%	2,7%	14,7%	40%	41,3%	100%
5	X1.5	2	-	4	36	33	75
	Persentase	2,7%	-	5,3%	48%	44%	100%
6	X1.6	1	4	4	33	33	75
	Persentase	1,3%	5,3%	5,3%	44%	44%	100%
7	X1.7	1	-	7	28	39	75
	Persentase	1,3%	-	9,3%	37,3%	52%	100%
8	X1.8	1	-	4	31	39	75
	Persentase	1,3%	-	5,3%	41,3%	52%	100%

NO	PERNYATAAN	SKALA NILAI					N
		STS	TS	N	S	SS	
	Jumlah	10	10	62	253	265	600
	Rata-rata	1	1	8	32	33	75
	Persentase	1,3%	1,3%	10,7%	42,7%	44%	100%

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5, maka diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 8 orang atau sebesar 10,7% menyatakan netral, kemudian 32 orang atau sebesar 42,7% menyatakan setuju dan 33 orang atau sebesar 44% menyatakan sangat setuju.

#### 4.4 Uji Kualitas Data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesiner dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*korelasi product moment pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel dan jumlah variable bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 75 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $75 - 2 = 73$ , dengan  $df$  73 dan  $\alpha = 0,05$  didapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi = 0,227. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari *pearson product moment table* dan bernilai positif, maka pertanyaan indikator valid. (Imam Ghozali,2019)

Hasil perhitungan dari masing-masing variable dapat dilihat pada tabel 4.9, 4.10, 4.11,dan 4.12.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel K3

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,87	0,227	Valid
X1.2	0,835	0,227	Valid
X1.3	0,79	0,227	Valid
X1.4	0,824	0,227	Valid
X1.5	0,833	0,227	Valid
X1.6	0,895	0,227	Valid
X1.7	0,839	0,227	Valid
X1.8	0,872	0,227	Valid
X1.9	0,866	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0,884	0,227	Valid
X2.2	0,869	0,227	Valid
X2.3	0,797	0,227	Valid
X2.4	0,824	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X3.1	0,833	0,227	Valid
X3.2	0,84	0,227	Valid
X3.3	0,872	0,227	Valid
X3.4	0,85	0,227	Valid
X3.5	0,859	0,227	Valid

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X3.6	0,653	0,227	Valid
X3.7	0,789	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b>Table Product Moment</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,834	0,227	Valid
X1.2	0,779	0,227	Valid
X1.3	0,811	0,227	Valid
X1.4	0,841	0,227	Valid
X1.5	0,823	0,227	Valid
X1.6	0,814	0,227	Valid
X1.7	0,808	0,227	Valid
X1.8	0,794	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas uji validitass untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variable berada  $> r_{table}$  yaitu 0,227 ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

#### **4.4.2 Uji Reabilitas**

Uji ini digunakan dengan keperluan untuk mengukur sebuah kuisisioner agar mampu dianggap reliable jika responnya konstan dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji croncbach alpha  $> 0,6$  Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach alpha dapat dilihat dibawah:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1	0,957	$> 0,6$	Valid
X2	0,860	$> 0,6$	Valid
X3	0,897	$> 0,6$	Valid
Y	0,925	$> 0,6$	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

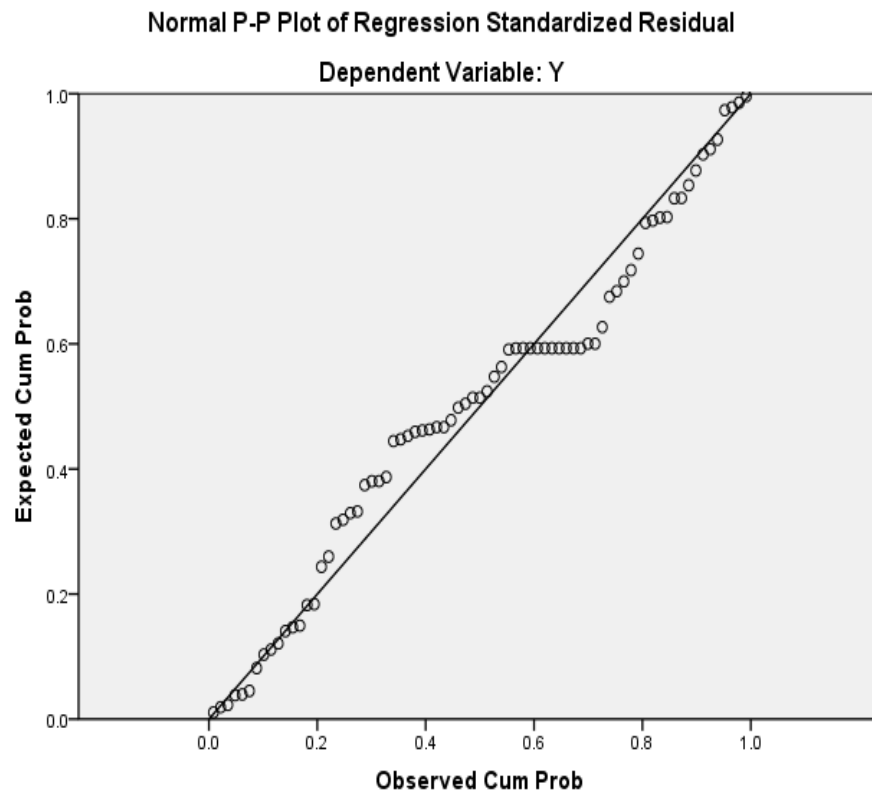
Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai semuanya reliabel, karena setiap variable memiliki nilai cronbach's alpha  $>0,6$  dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

## **4.5 Uji Asumsi Klasik**

### **4.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji untuk memngetahui normalits (normal atau tidaknya) faktor penggagu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (persial) dapat dilakukan. Uji ini dipakai guna melakukan penilaian terhadap variabel yang dipakai pada model regresi memiliki distribusi normal maupun tidak. Pendekatan Kolmogrov Smirnov serta grafik yang mampu dipakai guna melihat data tersebut memiliki distribusi normal maupun tidak. Hasil dari uji Normalitas ialah seperti berikut :





**Gambar 4.2 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menggunakan grafik dilengkapi dengan uji statistic salah satunya dengan menggunakan uji statistic non parametrik kolmogorof-smirnov. Jika hasil K-S mempunyai  $p > 0,05$ , maka dapat dikatakan unstandardized reresidual normal. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15

**Tabel 4.15 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardrdized Residual</b>
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58678127
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	-,110
	Negative	1,019
Kolmogorov-Smirnov Z		,250
Asymp. Sig. (2-tailed)		

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,059 dengan tingkat signifikan 0,250 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karena tingkat signifikannya  $\geq 0,05$ .

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana variable-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variable independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai tolerance and varian inflation factor (VIF). Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebas lainnya, sebaliknya bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas**

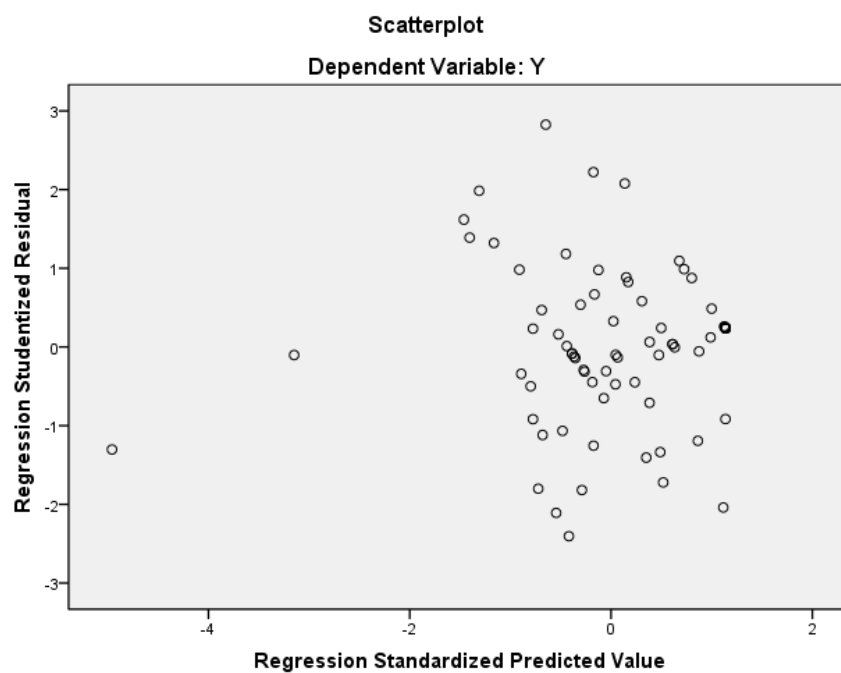
<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
K3 (X1)	0,314	3,184	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,291	3,432	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,283	3,540	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Maka dapat dilihat pada tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa variable K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisa ini digunakan untuk melaksanakan tebakan sampai mana K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai dengan menggunakan program SPSS pada proses hitungnya, sehingga mampu mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	3,584		1,743	0,086
X1	0,050	0,067	0,653	0,516
X2	0,539	0,297	2,776	0,007
X3	0,644	0,564	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Pada tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,584 + 0,050X_1 + 0,539X_2 + 0,644X_3 + e$$

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,584, artinya apabila variabel K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja = 0 tidak ada, maka kinerja pegawai memperoleh nilai 3,584 .
2. Koefisiensi regresi pada variabel K3 sekitar 0,050, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel K3 memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika K3 mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,050 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.
3. Koefisiensi regresi pada variabel Lingkungan Kerja sekitar 0,539 , Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Lingkungan Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika

Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,539 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.

4. Koefisiensi regresi pada variabel Disiplin Kerja sekitar 0,644, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,644 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.

#### 4.7 Uji Kelayakan Model

##### 4.7.1 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

**Tabel 4.17 Hasil Uji T**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
X1	0,653	0,516
X2	2,776	0,007
X3	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

1. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel K3 ( $X_1$ ):

- a.  $H_0 = 0$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas K3 ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas K3 ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya.

- b. Jika nilai signifikan variabel bebas K3 ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- c.  $T_{table} = t(a/2; n-k-1)$   
 $= 0,05/2 : 75-4-1$   
 $= 0,025:70$   
 $= 1,994$

Berdasarkan table 4.17 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel K3 ( $X_1$ ) adalah 0,653. Dengan tingkat signifikansi 0,653 < 1,994 dan 0,653 < 0,05 Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  menerima dan  $H_1$  menolak.

Kesimpulannya variabel bebas K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kinerja Pegawai (Y).

2. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja( $X_2$ ):

a.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$  : Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

- b. Jika nilai signifikan variabel bebas kualitas pelayanan ( $X_2$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika

nilai  $t_{sig} > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} \text{c. } T_{table} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2 : 75-4-1 \\ &= 0,025:70 \\ &= 1,994 \end{aligned}$$

Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 2,776 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena  $2,776 > 1,994$  dan  $0,007 < 1,994$  Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ):

$$\begin{aligned} \text{a. } H_0 &= 0 \\ H_1 & \neq 0 \\ \text{Atau} \end{aligned}$$

$H_0$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

$H_1$  : Variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

b. Jika nilai signifikan variabel bebas kualitas pelayanan ( $X_2$ ) pada uji t  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai  $t_{sig} > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} \text{c. } T_{table} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2 : 75-4-1 \\ &= 0,025:70 \\ &= 1,994 \end{aligned}$$

Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 5,235 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena  $5,235 > 1,994$  dan  $0,000 < 1,994$  Maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 4.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dipakai untuk menunjukkan besaran variabel terikat, agar mampu dideskripsikan variabel bebasnya. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksi variasi variabel independent. Koefisiensi determinasi yang digunakan adjusted R square dapat naik turun apabila satu varuabel independent apakah variabel tersebut berprngaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mampu diketahui dalam tabel berikut :

Tabel 4.18 Uji  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 <sup>a</sup>	0,767	0,758	2,641

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.17 diatas, menunjukkan besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,2 % ( $100\% - 75,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

*Standart Error If The Estimate* (SEE) dari table diatas sebesar 2,641 semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variabel dependen.



### 4.7.3 Uji Statistif F

Uji F ini dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.19 Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
1	189,175	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

1.  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$  atau

$H_0$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1$  : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Jika nilai signifikan dari uji F  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.  $F_{\text{tabel}} = k ; n - k$

$= 4 : 75 - 3$

$= 4 : 72$

$= 2,49$

Berdasarkan table uji ANOVA atau F didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 189,175.

Dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $189,175 > 2,49$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 2,49$  maka dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulannya variabel bebas K3 ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh K3 ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menurun, maka tidak berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tidak akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

Walaupun demikian, Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak juga sebaiknya harus memperhatikan pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, karena pemberian perlindungan terhadap pegawai harus tetap dilaksanakan karena pemberian perlindungan terhadap pegawai guna untuk menjaga hak dasar dari pegawai itu sendiri, karena hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti pada PT. Karya Intertek, dimana ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurbaiti, 2020). Hasil yang sama pun didapat oleh Eggy Aufal Marom pada PT. Lion Metal Works Tbk yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Marom, 2018), kemudian penelitian oleh Vani Kenangan Nan Wangi pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Wangi, 2020) dan Penelitian oleh Juli Muwarni pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, yang

menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Muwarni, 2017).

#### **4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Lingkungan Kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menunjukkan gambaran bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan oleh karyawannya. Kondisi lingkungan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin maksimal dalam bekerja. Kondisi dianggap baik dan nyaman jika perusahaan mampu memberikan rasa aman pada karyawan setiap mereka bekerja, suasana kerja menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, selain itu hubungan baik antar rekan kerja menjadi salah satu hal yang penting pada lingkungan kerja, dan juga tentunya fasilitas penunjang dari perusahaan.

#### **4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 0,564 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Disiplin Kerja tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak perlu untuk menjaga kedisiplinan pegawainya. Tidak hanya berpengaruh kepada

pegawai itu sendiri, kedisiplinan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu, penerapan kedisiplinan yang baik, akan dapat menunjang kinerja perusahaan lebih baik lagi untuk masa mendatang.