

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENDIDIKAN PENYEGARAN DAN PENINGKATAN ILMU PELAYARAN (BP3IP) JAKARTA

Atria Maharani^{*}, M. Aji Luhur Pambudi¹, Alfin Nur Isyan¹
Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni Semarang.
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang.
^{*}E-mail : atria.maharani@akpelni.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BP3IP Jakarta. Metode pengumpulan data dilakukan secara survey dimana peneliti menggunakan instrument kuesioner untuk memperoleh data ke subjek peneliti dilingkungan kantor BP3IP Jakarta dalam jangka waktu yang relative singkat. Metode yang digunakan yaitu teknik analisis data yaitu deskripsi statistik, uji persyaratan analisis berupa uji normalitas data, uji linieritas, uji homogenitas, uji multikolinieritas, analisis regresi, analisis korelasi dan uji hipotesis. Dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran Jakarta. Disiplin kerja pegawai dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yaitu bila mendapatkan sosialisasi yang intensif tentang kewajiban, larangan serta hukuman disiplin yang berlaku untuk semua karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: *Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai, Penilaian*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia/pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan akan tercapai. Keberlangsungan dalam kehidupan organisasi baik pemerintah maupun swasta

sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi vital dan sentral. Bagi organisasi pemerintahan yang melaksanakan tugas pemerintahan sebagai bagian integral tugas kepublikan, posisi sentral sumber daya manusia menjadi semakin penting karena tugas umum organisasi pemerintahan adalah melakukan pelayanan pemerintahan sebagai salah satu komponen penting pelayanan publik (*public service*). Untuk dapat terlaksananya tugas pokok dan fungsi organisasi yang diimplementasikan oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang melekat kepada masing-masing pegawai, maka setiap pegawai tetap membutuhkan adanya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau disiplin dalam kerja. Disiplin adalah ketaatan pola perilaku dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kondisi sejalan dengan yang menyatakan bahwa disiplin adalah pola perilaku yang dapat ditelusuri

kepada semua tingkah laku karyawan selama dan dalam bekerja.

Pada penelitian yang diungkapkan oleh (Farid and Hamid 2016), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja bagian dari pada SDM terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manusia dituntut memberikan prestasi terhadap organisasi kelembagaan, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan keluarga. Manusia pada umumnya manusia memiliki kapasitas dan potensi (Khasinah 2013 & Zalik Nuryana 2017), sehingga mendukung dirinya untuk memberikan keahlian atau skill. Manusia tentunya tidak bisa keluar dari koridor dan tanggung jawab untuk memakmurkan bumi ini (Daud 2008).

Fenomena yang menarik untuk diamati, pelaksanaan disiplin dalam bekerja oleh pegawai Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran Jakarta (BP3IP), memang belum optimal. Kondisi ini ditandai dengan belum terpenuhi semua indikator disiplin apalagi disiplin waktu kerja yang belum sepenuhnya dapat dilaksanakan oleh pegawai BP3IP Jakarta.

Dengan belum optimalnya disiplin kerja pegawai mengakibatkan sukar untuk mengharapkan adanya kinerja yang optimal dari pegawai. Sehingga belum optimalnya kinerja personil adalah pencerminan dari belum tingginya disiplin kerja personil yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai BP3IP.

LANDASAN TEORI

Disiplin

Disiplin mempunyai makna pelatihan dan pengajaran, dan memiliki makna yang lain yaitu sebagai patuh terhadap aturan dan tunduk pada pemantauan.

Mutu profesionalitas dan keahlian dibutuhkan organisasai dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan organisasi tercapai salah satunya juga ditentukan oleh dan disiplin para pegawainya. Salah satu diterapkannya disiplin kerja bagi pegawai sangat diperlukan untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin sangat penting untuk diimplementasikan pada semua organiasai baik pemerintah maupun swasta karena memiliki pengaruh besar dalam pertumbuhan organisasi

Mondy (2008:387) menyebutkan bahwa “*discipline is the state of employee self-control and orderly conduct that indicates the extent of genuine teamwork within an organization.*” Dengan kata lain, disiplin adalah keadaan yang menunjukkan kontrol diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan sejauh mana kerja sama tim dalam sebuah organisasi.

Sementara itu, Robbins dan Coulter (2005:525) mengemukakan bahwa disiplin merupakan “*it’s actions taken by a manager to enforce the organization’s expectations, standards, and rules.*” Dimana, tindakan yang diambil oleh manajer untuk menegakkan harapan organisasi yang sesuai standar dan aturan. Menurut Beberapa pendapat para ahli secara garis besar bahwa disiplin merupakan suatu keadaan yang menggambarkan perilaku tertib dari karyawan untuk melaksanakan aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut pendapat beberapa para ahli tentang pengertian disiplin yang telah diungkapkan sebelumnya, jelas bahwa disiplin merupakan bagian tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di tandai dengan: (1) tata tertib; (2) kepatuhan; dan (3) sanksi. Untuk menegakkan disiplin tidak hanya cukup dengan paksaan dan tindakan yang tegas tetapi juga harus disertai dengan tingkat kesejahteraan yang cukup bagi para karyawannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan

berperilaku sesuai dengan aturan dan standar organisasi baik tertulis maupun tidak yang diindikasikan oleh tanggung jawab terhadap kewajiban, larangan dan sanksi hukum.

Kinerja Pegawai

Colquitt et al (2009:36) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai: *The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Dapat diartikan bahwa kinerja sebagai nilai yang diperoleh dari perilaku-perilaku karyawan dalam kontribusinya terhadap perusahaan, baik secara positif ataupun negatif, yang hal tersebut bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Menurut Mangkuprawira (2004) bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada *focus strategic* dari perusahaan.

Dari beberapa pengertian kinerja yang dipaparkan, dapat dipahami bahwa pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan *standard* yang telah ditetapkan atas suatu pekerjaan tersebut dibutuhkan suatu barometer yang dapat diukur melalui kinerja. Barometer ukuran kinerja tersebut ditandai oleh kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, akuntabilitas dan inisiatif seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Cooper dan Schiner, 2011:141) melalui pengujian hipotesa dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X), terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan secara lintas-bagian (*cross-sectional*) karena data yang dikumpulkan sekaligus pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja (Cooper dan Schiner, 2011:142) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada pegawai BP3IP.

Peneliti dalam melakukan metode pengumpulan data dilakukan secara survey menggunakan instrument kuesioner untuk memperoleh data ke subjek peneliti dalam jangka waktu yang relatif singkat. Dalam metode survey penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel (Cooper dan Schiner, 2011:364).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS Ver. 20.00, yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik yang terdiri dari :

1. Deskripsi Statistik

Dalam deskripsi data penelitian ini akan dijelaskan lebih rinci data yang dipakai dan diolah yang akan memudahkan pembaca untuk mengetahui seberapa besar perbandingan yang diperoleh dari data yang akan di uji. Dalam analisis deskriptif ini terdiri dari :

1) Mean :

$$\mu = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n$$
 atau

$$\mu = \frac{1}{n} (X_1 + X_2 + \dots + X_n)$$

2) Median : $K = \frac{n-1}{2}$

3) Modus : Mod =

$$Lo + c \left\{ \frac{(f_1)_o}{(f_1)_o + (f_2)_o} \right\}$$

4) Variance :

$$\sigma^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \mu)^2$$

5) Std. Deviasi :

$$S = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \mu)^2}$$

6) Range : C =

$$\frac{X_n - X_1}{k}$$

7) Minimum : X_1 = Nilai terkecil data

8) Maximum : X_n = Nilai terbesar data

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov One Sample Test* dilakukan untuk melihat apakah kualitas produk data berkualitas produk normal atau tidak. Jika kualitas produk data normal, maka analisa data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametik. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov One Sample Test dengan rumus (Riduwan, 2005:179):

$$D = \text{Max } |F_o(X_i) - S_N(X_i)|$$

$$S_N(X_i) = F_i / N$$

Di mana :

$F_o(X)$ = fungsi kumulatif yang ditentukan.

$S_N(X)$ = frekuensi kumulatif yang diobservasi dari suatu sampel random dengan N observasi.

$i = 1, 2, \dots, N$.

Adapun kriteria uji : Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka data normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian ini menggunakan SPSS pada *Test of Linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Homogenitas

Menurut Agus Irianto dalam bukunya *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya* (2004;271-282). Uji homogenitas variansi (*variance*) sangat diperlukan sebelum kita membandingkan dua kelompok atau lebih, agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan dasar (ketidakhomogenan kelompok yang dibandingkan). Ada beberapa rumus yang bisa digunakan untuk uji homogenitas variansi di antaranya Uji Harley, Uji Cochran, Uji Levene dan Uji Bartlett. Dalam tesis ini Uji Levene yang akan digunakan.

d. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas disebabkan suatu keadaan di mana variabel-variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya, yaitu terdapat korelasi berpasangan yang kuat > 0.80 diantara variabel bebasnya. Jika ada kolinieritas sempurna maka koefisien regresi pada variabel bebas X tak dapat ditentukan dan *standard error* nya tak terhingga. Sedangkan jika ada kolinieritas kurang sempurna, maka meskipun koefisien regresi dapat ditentukan tetapi mempunyai *standard error* yang tinggi yang berarti koefisien regresi tidak dapat ditentukan dengan ketelitian yang tinggi.

3. Analisis Regresi

a. Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

$$\tilde{Y} = a + b X$$

Dimana :

\tilde{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga \tilde{Y} bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \text{ dan}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

4. Analisis Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Rumus dari koefisien *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{.xy} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah variabel independent

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel dependent

$\sum X^2$ = Jumlah nilai variabel dependent

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai variabel dependent

$\sum XY$ = Jumlah nilai kali antara variabel independent dan dependent

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan 1 atau $-1 \leq r \leq 1$. Koefisien korelasi terletak mempunyai nilai paling kecil -1 dan paling besar 1, dengan criteria sebagai berikut :

a. Jika $r = 1$, korelasi antara X dan Y adalah sempurna positif yang berarti kenaikan atau penurunan X sangat mempengaruhi kenaikan atau penurunan Y.

b. Jika $r = -1$, korelasi antara X dan Y adalah sempurna negative yang berarti kenaikan atau penurunan X tidak mempengaruhi kenaikan atau penurunan Y.

- c. Jika $r = 0$, korelasi antara X dan Y lemah sekali (tidak ada hubungan).

5. Uji Hipotesis

a. Uji signifikansi korelasi sederhana

Bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara variable independen dengan variabel dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji)

$H_0 : \rho = 0$ tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

$H_a : \rho > 0$ ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

- 2) Menetapkan taraf nyata (α) / tingkat keyakinan ($1-\alpha$)

Pengujian hipotesis digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan analisis uji t dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan taraf nyata $\alpha = 5\%$

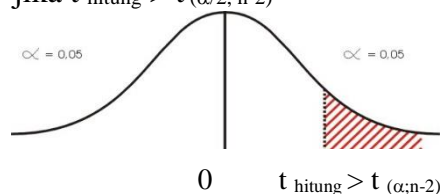
- 3) Memilih uji statistik (Riduwan, 2005:137)

$$t_{0} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 4) Menentukan daerah kritis (daerah penolakan H_0)

(1) H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{(\alpha, n-2)}$

(2) H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{(\alpha/2, n-2)}$



- 5) Membandingkan nilai statistik uji dengan daerah kritis

(1) H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{(\alpha/2, n-2)}$

(2) H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{(\alpha, n-2)}$

- 6) Menarik kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* merupakan salah satu bentuk uji normalitas dengan referensi probabilitas distribusi. Uji normalitas merupakan uji statistik untuk melihat distribusi suatu sampel yang baik, memiliki distribusi data yang normal.

Keputusan:

- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig. $> 0,05$ maka model regresi berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Disiplin Kerja_X1	Kinerja Pegawai_Y
N	52	52
Normal	Mean	70,2308
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8,55344
Most Extreme	Absolute	,101
Differences	Positive	,101
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z	,730	,618
Asymp. Sig. (2-tailed)	,660	,840

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model untuk variabel disiplin kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,660) > 0,05, serta untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,840) > 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah uji yang akan memastikan apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji ini dapat diketahui dengan mencari nilai *deviation from linearity* dari uji F linear dengan program aplikasi SPSS 20.0. Jika angka pada *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 (> 0,05), berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linear.

Tabel 2. Uji Linieritas Data X₁ dengan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	3163,177	23	137,529	7,028	,000
Between Groups	2508,385	1	2508,385	128,189	,000
Deviation from Linearity	654,792	22	29,763	1,521	,146
Within Groups	547,900	28	19,568		
Total	3711,077	51			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis linieritas seperti yang terdapat pada tabel di atas, maka diketahui bahwa nilai dari *Deviation from Linearity* sebesar 0,146 yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Uji Homogenitas

Dalam pembahasan data ini penulis sajikan hasil olah data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan bantuan program SPSS Ver. 20, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Homogenitas Varians Y terhadap X₁

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Pegawai_Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,481	12	28	,103

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig (0,103) > α(0,05). Hal tersebut mengindikasikan bahwa varian antar kelompok subyek penelitian adalah sama.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

Tabel 4. Cefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	,348	2,870

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta

a. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah metode untuk menyatakan seberapa kuat korelasi Disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,669	4,90447

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil uji *SPSS Ver. 20* pada tabel di atas, dapat diketahui nilai korelasi antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $R = 0,822$ melebihi 0,5. Artinya Disiplin kerja mempunyai korelasi sangat kuat dan positif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kinerja pegawai oleh Disiplin kerja pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta. Dari hasil pengolahan data *SPSS Ver. 20* pada tabel di atas, dengan melihat nilai R Square yaitu sebesar 0,676 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$ yaitu $0,676 \times 100\% = 67,6\%$. Artinya bahwa Disiplin kerja mempunyai kontribusi dengan kinerja pegawai sebesar 67,6% dan sisanya sebesar 32,4% kontribusi oleh variabel yang lain.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis koefisien regresi adalah metode untuk menganalisis pengaruh antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan

Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta.

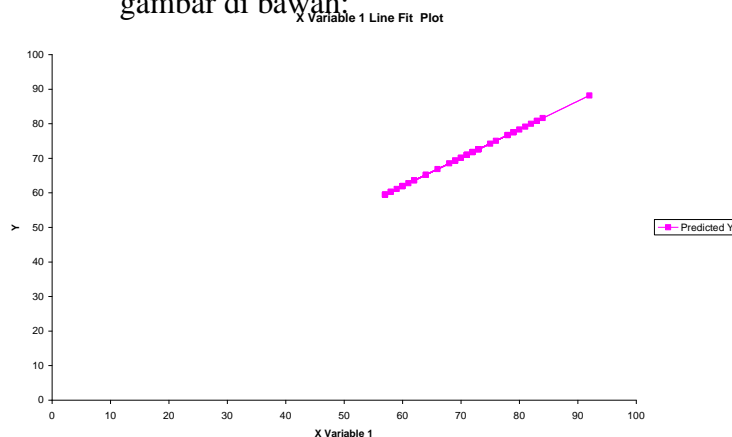
Tabel 6. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,724	5,680		2,240	,030
1 Disiplin Kerja_X1	,820	,080	,822	10,212	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

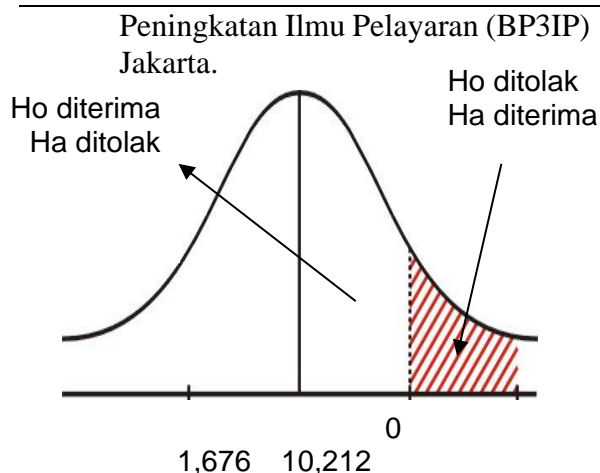
Dari hasil pengolahan data *SPSS Ver. 20* pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 12,724 + 0,820X_2$, artinya jika Disiplin kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Kinerja pegawai hanya sebesar 12,724. Sedangkan untuk Disiplin kerja jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Kinerja pegawai sebesar 0,820. Dari persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 12,724 + 0,820X_2$ maka dapat dibuat grafik linearnya seperti gambar di bawah:



Gambar 1. Grafik Persamaan $\hat{Y} = 12,724 + 0,820X_1$

d. Uji Hipotesis T-test

Uji hipotesis T-test adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan



Gambar 2. Grafik Uji Hipotesis T-test

Dari hasil pengolahan data *SPSS Ver. 20* pada tabel di atas diketahui t hitung = 10,212. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% ($52-2$) = 1,676. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $10,212 > 1,676$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta

Nilai korelasi antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $R = 0,822$ artinya Disiplin kerja mempunyai korelasi sangat kuat dan positif dengan kinerja pegawai.

Disiplin kerja mempunyai kontribusi dengan kinerja pegawai sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32,5% kontribusi oleh variabel yang lain. Persamaan regresinya yaitu $Y = 12,724 + 0,820X_2$, artinya jika Disiplin kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Kinerja pegawai hanya sebesar 12,724. Sedangkan untuk Disiplin kerja jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Kinerja pegawai sebesar 0,820.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui t hitung = 10,212. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% ($52-2$) = 1,676. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $10,212 > 1,676$ atau H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya Disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi sebesar 0,433 yang dikategorikan sebagai koefisien korelasi yang dalam kategori sedang. Dengan demikian disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BP3IP Jakarta, dapat ditelusuri dengan mendalami kesesuaian kondisi nyata perilaku pegawai BP3IP dengan aturan dan standar yang tertulis maupun tidak tertulis serta kinerja sebagai ukuran hasil kerja yang dimiliki pegawai. Kondisi nyata perilaku pegawai BP3IP sesuai dengan standar tertulis akan dapat disimak dari seberapa jauh pegawai telah melaksanakan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai BP3IP dalam kedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya adalah pegawai yang sepenuhnya ditata atur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut juga telah ditetapkan acuan formal tentang kewajiban, larangan dan sanksi hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil termasuk pegawai BP3IP

Sasaran kerja pegawai tersebut pada dasarnya adalah kinerja pegawai termasuk pegawai BP3IP sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kondisi ini karena pada setiap awal tahun semua pegawai termasuk pegawai BP3IP memiliki sasaran kerja pegawai yang ditetapkannya sendiri, sehingga pada akhir tahun dapat diketahui capaian sasaran kerja pegawai tersebut. Pegawai dengan pencapaian sasaran kerja yang melebihi 50 persen merupakan pegawai yang tidak akan terkena hukuman disiplin, sedangkan yang hanya mencapai dibawah 50 persen akan terkena hukuman disiplin.

Dengan mengikuti pemaparan diatas terlihat bahwa disiplin kerja pegawai yang akan diperlihatkan oleh pegawai akan tercermin dari ada tidaknya hukuman disiplin yang diberikan kepadanya karena

ketidak tercapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun. Kondisi ini memperlihatkan secara utuh bahwa disiplin kerja pegawai pada dasarnya adalah faktor yang sepenuhnya menentukan terhadap kinerja pegawai, sehingga adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dapat diterima sebagai kebenaran.

Penerapan aturan tentang capaian sasaran kinerja pegawai selayaknya dilakukan oleh semua pegawai BP3IP sebagai Pegawai Negeri Sipil. Berarti tidak ada satupun pegawai yang terluput dari adanya sasaran kerja pegawai yang harus ditunaikannya sepanjang tahun kerja yang bersangkutan.

Implementasi pengukuran sasaran kerja pegawai tersebut sebagian besar masih belum seperti yang diharapkan. Pengukuran sasaran kerja pegawai sebagai output dari kinerja pegawai sepanjang tahun tertentu, membutuhkan sikap konsistensi dari semua pihak apalagi pegawai BP3IP sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berposisi sebagai pimpinan. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dari sisi disiplin kerja pegawai maka yang harus mendahuluinya adalah sikap para atasan untuk sepenuhnya mencapai sasaran kerja yang telah ditentukannya pada awal tahun.

Disiplin pegawai berkaitan dengan kewajiban, larangan serta hukuman disiplin maka secara keseluruhan kewajiban, larangan dan adanya hukuman disiplin tersebut harus disosialisasikan dengan intensif kepada semua pegawai BP3IP sebagai Pegawai Negeri Sipil. Setelah adanya sosialisasi yang intensif, maka konsistensi dalam pemberian hukuman disiplin kepada pegawai juga harus ditingkatkan karena tanpa adanya konsistensi, disiplin pegawai tidaklah akan mudah untuk terwujud terutama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada capaian sasaran kerja pegawai tahunan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja pegawai dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yaitu bila pegawai BP3IP mendapatkan sosialisasi yang intensif tentang kewajiban, larangan serta hukuman disiplin yang berlaku untuk semua karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Unsur pimpinan menerapkan prinsip konsistensi dalam pemberian hukuman disiplin kepada pegawai terutama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada capaian sasaran kerja pegawai tahunan.

Unsur pimpinan meningkatkan keamanan pegawai dalam bekerja terutama dengan memberikan suasana aman dan nyaman kepada semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terutama untuk pencapaian sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya pada awal tahun.

Dengan memantapkan disiplin dari masing-masing pegawai, juga dibutuhkan keteladanan disiplin dari para pimpinan. Bila semua unsur pimpinan telah mengedepankan disiplin dalam bekerja maka semua pegawai akan dengan langsung mengikuti kondisi disiplin yang diperlihatkan oleh pimpinannya. Dengan demikian langkah terbaik yang diperlukan untuk meningkatkan disiplin pegawai BP3IP sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah dengan adanya keteladanan disiplin dari unsur pimpinan BP3IP.

DAFTAR PUSTAKA

- Gozali, 2002, *Statistik Nonparametrik*, Penerbit Rineka, Semarang
- Mangkuprawira, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Priyatno, Duwi, 2012, *Mandiri Belajar SPSS*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Media Kom.
- Pandiangan,Liberti, 2019, *Manajemen Pegawai Negerin Sipil*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Suradji, 2009, *Manajemen Kepegawaian*

*Negara: Modul Pendidikan dan
Pelatihan Prajabatan Golongan III,
Edisi Revisi III. Lembaga
Administrasi Negara. Jakarta*

Soeprihanto, 2000, *Penilaian Kinerja dan
Pengembangan Karyawan*, BPFE:
Yogyakarta

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber
Daya Manusia: Reformasi Birokrasi
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,
Bandung: P.T Refika Aditama