

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA VESSEL TRAFFIC SERVICE SURABAYA

Asmaul Chusna Firdayana

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya – Indonesia

Email : fefehlotso@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada *Vessel Traffic Service* Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai *Vessel Traffic Service* Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan prosedur sampling jenuh yang digunakan sejumlah 34 responden. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada *Vessel Traffic Service* Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: disiplin, kepuasan, lingkungan, kinerja, pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at Vessel Traffic Service Surabaya. This study uses quantitative methods. The population used in this study were all employees of the Vessel Traffic Service Surabaya. The sampling technique used in this study is non-probability with a saturated sampling procedure used of 34 respondents. This study uses data collection methods through questionnaires. This study analyzed the data using descriptive analysis techniques and multiple regression analysis to prove the effect of work discipline, job satisfaction and work environment on employee performance at Vessel Traffic Service Surabaya. The results showed that work discipline, job satisfaction and work environment had an effect on employee performance.

Keywords: discipline, satisfaction, environment, employee, performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan di era globalisasi kini harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari hal tersebut, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan semaksimalnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab sumber daya manusia merupakan peran krusial dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila ditunjang dengan

lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja pada perusahaan.

Disiplin sangat berperan krusial bagi pertumbuhan organisasi, khususnya dipergunakan guna memacu motivasi pegawai supaya bisa berdisiplin dalam menjalankan pekerjaannya baik secara kelompok ataupun perorangan. Selain hal tersebut, manfaat dari disiplin adalah dapat mendidik pegawai agar dapat patuh serta menyukai kebijakan, prosedur, ataupun peraturan yang ada, sehingga kinerja

yang baik akan bisa dihasilkan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus dilakukan pengelolaan secara baik oleh pegawai sebab apabila kedisiplinan dari pegawai kurang maka akan kurang baik pula dalam bekerja, dan pada akhirnya bisa menurunkan kinerja instansi. Instansi pemerintah secara dasarnya haruslah mengutamakan pelayanan publik. Terkait hal ini, kinerja pegawai juga harus diperhatikan oleh instansi.

Kepuasan kerja yakni sesuatu yang penting diperhatikan terkait operasionalisasi di *Vessel Traffic Service* Surabaya. Kepuasan kerja pada konteks ini ialah perasaan dalam diri pegawai baik yang menyokong ataupun tidak yang menyangkut kondisi diri ataupun pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum seseorang atas pekerjaan yang dijalani. Kondisi kerja yang sering kurang ideal, memenuhi standar kinerja, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, serta sebagainya. Koesmono (2014:45) memberikan definisi dari kepuasan kerja yakni sikap, perasaan, atau penilaian karyawan atau individu atas pekerjaan yang dijalankan serta erat kaitannya dengan lingkungan kerja yaitu kebutuhan dan keinginan yang terpenuhi lewat bekerja atau kegiatan kerja.

Selain disiplin dan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik serta nyaman adalah rangkaian kegiatan yang memberi semangat untuk perilaku individu serta membawa kepada pencapaian sasaran perusahaan. Sidanti (2015:54) dalam penelitiannya menerangkan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan. Sementara Priansa dan Suwatno (2016:291) memberikan pemaparan yaitu kepuasan kerja ialah kumpulan perasaan karyawan atas pekerjaannya, karyawan merasakan kesenangan atau tidak sebagai hasil interaksinya dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Perasaan pegawai atas pekerjaannya merefleksikan perilaku dan sikapnya dalam bekerja di tempat kerjanya.

Vessel Traffic Service (VTS) yakni suatu sistem pemantauan lalu lintas laut dari Distrik

Navigasi. Sistem ini serupa dengan pemantauan lalu lintas udara untuk pesawat. *Vessel Traffic Service* (VTS) merupakan Pelayanan lalu lintas kapal di wilayah yang ditentukan serta saling terkoneksi dan dilakukan menteri perhubungan (pihak berwenang) yang perancangannya bertujuan guna menunjang peningkatan keselamatan kapal, menjaga lingkungan, efisiensi bernavigasi, yang berkemampuan dalam berinteraksi serta merespon berbagai situasi perkembangan lalu lintas kapal di wilayah VTS melalui penggunaan sarana berupa elektronika pelayanan dan perangkat radio.

Pelayanan yang disediakan oleh Stasiun VTS di antaranya yakni Pelayanan Informasi/INS (*Information Navigational Service*) yang merupakan layanan penyedia informasi penting untuk membuat keputusan melakukan navigasi di atas kapal serta secara tepat waktu diberikan sesuai yang dibutuhkan dan adalah layanan paling dasar yang harus setiap VTS sediakan. Pelayanan Bantuan Navigasi/NAS (*Navigational Assistance Services*) ini ialah sebuah layanan yang mempermudah dalam membuat keputusan (membantu berolah gerak atau bernavigasi dalam wilayah cakupan VTS di atas kapal serta melakukan monitoring atas dampaknya). *TOS* (*Traffic Organization Services*)/ Pelayanan Pengelolaan Lalu Lintas yakni suatu layanan untuk melakukan pengaturan atas pergerakan lalu lintas dalam lingkup cakupan VTS supaya menjadi efisien, aman, serta tidak memicu bahaya pada lingkungan dan mengantisipasi timbulnya situasi lalu lintas pelayaran yang berbahaya serta memberi pergerakan lalu lintas di dalam cakupan VTS yang tidak membahayakan lingkungan, dan lebih efisien dan aman.

Penulis memilih fokus penelitian pada *Vessel Traffic Service* Distrik Navigasi Kelas I Surabaya karena Pelabuhan Tanjung Perak menjadi pelabuhan tersibuk serta terbesar kedua di Indonesia sesudah pelabuhan di Jakarta, Tanjung Priok. Kondisi ini disebabkan, selain menjadi penghubung Indonesia wilayah timur, ini disebabkan juga oleh pertumbuhan perekonomian di wilayah provinsi Jawa Timur yang turut mengalami peningkatan. Kondisi tersebut berdampak kepada arus distribusi barang menuju dan dari wilayah Jawa Timur yang mengalami

peningkatan baik untuk barang dari perdagangan internasional ataupun barang dalam negeri (Syarifuddin, 2016:96). Dengan itu maka Kapal masuk dan keluar pada Pelabuhan Tanjung Perak oleh pemantauan *Vessel Traffic Service* Distrik Navigasi Kelas I Surabaya pada bulan ke bulan selalu bertambah.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia yakni bidang manajemen yang khusus mengkaji peranan dan hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia dalam perusahaan ini berperan krusial sebagai sumber daya yang dapat membantu pencapaian sasaran perusahaan. Seberapa berhasil pengelolaan organisasi sangatlah dipengaruhi aktivitas pemanfaatan sumber daya manusia, maka dari hal tersebut MSDM (manajemen sumber daya manusia) berfokus kepada pengelolaan manusia serta tidak kepada sumber daya lain.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2016:278) memberikan pemaparan, disiplin kerja yakni sikap taat, patuh, menghargai, dan menghormati berbagai aturan yang ada, baik tertulis ataupun tidak dan tidak mengelak serta menyanggapi untuk menjalankan dan menerima berbagai konsekuensinya jika melanggar wewenang dan tugas yang diberika tersebut. Disiplin ialah pelatihan, terutama pelatihan sikap serta pikiran untuk mencapai kebiasaan-kebiasaan dan pengendalian diri untuk taat pada aturan yang ada.

Disiplin yaitu arahan untuk membentuk serta melatih individu untuk menjalankan suatu hal secara lebih baik. Ini juga merupakan proses yang bisa membentuk perasaan dalam diri individu untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan tujuan organisasi secara objektif, lewat kepatuhan dalam melaksanakan aturan organisasi yang ada. Disiplin kerja dapat dimaknai pula sebagai pelaksanaan dari manajemen untuk meneguhkan seluruh pedoman organisasi. Sementara definisi disiplin sebagaimana pemaparan dari Hasibuan (2017:193) yaitu kemauan individu yang muncul

dan dengan kesadarannya sendiri bersedia untuk mengikuti berbagai aturan dalam organisasi.

Moekijat (2016:40) memberikan pemaparan, bahwa disiplin bertujuan utama guna memacu karyawan untuk bertingkah laku sepantasnya ditempat kerja, di mana penetapan tindakan ini sebagai bentuk rasa patuh pada prosedur dan peraturan yang fungsinya tidak berbeda dari aturan Undang-Undang masyarakat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni sesuatu yang krusial yang wajib untuk seseorang miliki dalam bekerja. Sifat dari kepuasan kerja ini adalah dinamis. Ini berarti, kepuasan tersebut tidak merupakan kondisi tetap sebab bisa dirubah dan bisa dipengaruhi oleh berbagai kekuaran dari luar ataupun dalam lingkungan kerja. Rendah atau tingginya kepuasan kerja ini bisa berdampak berbeda. Ini bergantung kepada sikap mental seseorang tersebut.

Priansa dan Suwanto (2016:291) memberikan pemaparan, tingginya kepuasan kerja dapat memacu tercapainya sasaran organisasi dengan efektif. Kepuasan kerja pada konteks ini ialah sikap umum yang cenderung didominasi oleh perasaan atas lingkungan kerja dan situasi dan ini adalah refleksi dari kepuasan pegawai dengan kondisi terkait pekerjaannya.

Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan umur, diaman bertambah tuanya usia pegawai, maka akan cenderung terpuaskan dengan berbagai pekerjaannya. Penyesuaian yang lebih baik dan seluruh pengharapan yang lebih rendah atas situasi kerja sebab mereka cenderung memiliki pengalaman lebih adalah alasan yang mendasari rasa kepuasan kerja tersebut. Kepuasan atau ketidakpuasan yang pegawai rasakan bergantung kepada ketidaksamaan dari apa yang setiap pegawai tersebut harapkan. Jika yang pegawai peroleh di bawah dari yang diharapkannya, maka ini bisa memicu ketidakpuasan pegawai, serta kebalikannya (Erviana, 2019:255).

Lingkungan Kerja

Wijaya dan Susanty (2017:165) memberikan definisi komprehensif dari lingkungan kerja yakni seluruh hal di sekeliling pegawai yang

memengaruhinya untuk menyelesaikan dan menjalankan berbagai tugas dalam suatu lingkup tertentu, dengan demikian penelitian terkait lingkungan kerja cenderung diarahkan pada bagaimana karyawan bisa puas, tentram, nyaman, serta nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa berpengaruh pada emosi karyawan, apabila jaratwab bisa menjalankan kegiatannya di tempat kerja dengan penggunaan waktu secara optimis dan efisien, maka akan tinggi prestasi kerjanya.

Lingkungan kerja ini meliputi terbentuknya hubungan kerja antar pegawai serta bawahan dengan atasan dan dengan lingkungan fisik tempat bekerja pegawai. Sedarmayanti (2016:188) memaparkan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja, yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik
Seluruh kondisi yang berbentuk fisik di sekeliling tempat kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung bisa mempengaruhi pegawai.
- b. Lingkungan kerja nonfisik
Seluruh timbulnya kondisi terkait hubungan kerja baik hubungan dengan bawahan, antar sesama rekan kerja, maupun dengan atasan.

Kinerja Pegawai

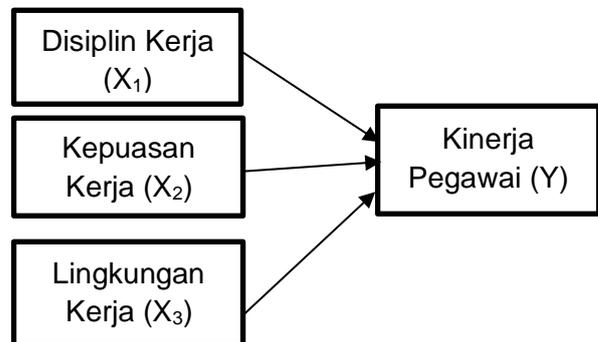
Edison et al (2016:61) memberikan definisi komprehensif dari kinerja yakni proses yang diukur selama suatu periode waktu menurut ketetapan yang sebelumnya sudah ditentukan. Sementara Setyowati dan Haryani (2016:187) memaparkan bahwa kinerja yakni hasil kerja yang pegawai capai secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sebagaimana tanggung jawab yang diembannya.

Mengacu uraian tersebut, didapatkan kesimpulan bila kinerja yakni hasil kerja yang sekelompok orang atau seseorang dalam perusahaan atau organisasi capai secara kuantitas ataupun kualitas pada periode tertentu yang mencerminkan sebaik apakah kelompok atau seseorang tersebut memenuhi persyaratan pekerjaannya demi mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja didefinisikan Mangkunegara (2016:67) sebagai hasil kerja yang pegawai capai dari sisi kuantitas dan kualitas

during menjalankan tugas sebagaimana tanggung jawab yang ada.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas bisa digambarkan kerangka konseptual yaitu:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Sumber: Data diolah 2021

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang bisa dijabarkan untuk hasil penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena untuk pengujian hipotesis atau hubungan. Hikmawati (2017:92) memberikan definisi dari metode penelitian kuantitatif yakni teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dipergunakan sebagai analisis data dengan cara merubah data hasil peneliti ke dalam deskripsi angka yang bisa dipahami dengan mudah, contohnya berbentuk persentase. Pendekatan kuantitatif biasanya digunakan dalam menjawab sebuah pertanyaan terkait uji hipotesis penelitian dengan memakai alat berupa statistik. Diharapkan dengan penelitian ini bisa diketahui terdapat pengaruhnya antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Vessel Traffic Service Surabaya. Waktu penelitian adalah lima bulan sejak bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni area generalisasi dengan cakupan obyek/subyek dengan kuantitas khusus yang peneliti tetapkan guna dipelajari serta disimpulkan. Adapun yang menjadi populasi ialah seluruh pegawai pada pegawai *Vessel Traffic Service* di kota Surabaya yang berjumlah 34 orang.

Sampel penelitian menurut penjelasan dari Sugiyono (2018: 131) yaitu aktor dari ciri dan jumlah dari populasi penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 34 orang atau semua pegawai dijadikan sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yakni bagian populasi dengan ciri yang relative tidak berbeda serta dinilai dapat mewakili dan nantinya akan diteliti. Sampel penelitian ini dapat penentuannya dengan memanfaatkan jenis *nonprobability sampling* yang dipilih dengan acak. Seluruh elemen atau unsur populasi tidak memiliki peluang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik *nonprobability sampling* yang dipilih yaitu Teknik *sampling* jenuh, dimana menurut penjelasan dari Sugiyono (2018:85) ini ialah suatu teknik untuk menentukan sampel jika sampel yang dipilih adalah seluruh dari anggota populasi. Terkait penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai *Vessel Traffic Service* di Kota Surabaya yang berjumlah 34 orang karyawan dengan jabatan berbeda. Metode sampel jenuh ditetapkan menjadi teknik *sampling* yakni dengan mempergunakan seluruh anggota populasinya.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuisiener sebagai teknik pengumpulan data.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Ini ialah data yang pengumpulan serta pengolahannya oleh peneliti sendiri secara langsung dari penyebaran kuisiener dari responden. Isi dari kuisiener ialah datar pertanyaan berstruktur serta isinya menyangkut pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Ini ialah sumber data penelitian yang peneliti peroleh lewat perantara (tidak langsung) yang dicatat serta didapatkan pihak lainnya. Secara umum, data ini berwujud laporan historis, catatan, atau bukti yang sudah diarsipkan (data dokumenter) yang dipublikasi ataupun tidak.

ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:147) memberikan pemaparan, statistik deskriptif yakni penggunaan statistik dalam melakukan analisis data melalui penggambaran atau pendeskripsian data yang sudah terkumpulkan seperti apa adanya dengan tidak menggeneralisasi kesimpulan. Sementara statistik berdasarkan penjelasan dari Ghazali (2018:19) yaitu memberi deskripsi atau gambaran data ditinjau berdasarkan nilai standar deviasi dan mean.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerjapegawai	21.09	2.527	34
disiplinkerja	22.44	2.299	34
kepuasankerja	21.38	2.202	34
lingkungankerja	17.56	1.812	34

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2021

Statistik Deskriptif menunjukkan mean atau rata-rata tiap variabel. Dalam hal ini kinerja pegawai mempunyai rata-rata 21.09, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 22.44, kepuasan kerja 21.38 dan lingkungan kerja 17.56.

Uji Validitas

Uji validitas item mengacu penjelasan dari Priyatno (2014:277) adalah uji instrumen data guna melihat secermat apa item melakukan pengukuran apa yang hendak diukur. Program

SPSS versi 24 dipilih peneliti dalam pengujian validitas instrumen. Melalui taraf signifikansi di angka 0.05 atau 5%, maka kriteria pengujian yang diterapkan berupa bila r hitung $>$ r tabel pada $n-2$, maka dapat disimpulkan bahwa valid pertanyaannya. Dan jika bila r hitung $<$ r tabel pada $n-2$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak valid pertanyaannya.

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	1	0,338	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	0,756	0,338	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	0,797	0,338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,682	0,338	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yakni Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai pearson correlation bernilai melampaui r_{tabel} , maka seluruh indikator penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik Formula Alpha Cronbach dipergunakan untuk uji reliabilitas penelitian ini. Arikunto (2010:239) memaparkan, reliabilitas instrumen dicari melalui rumus alpha yang berskor tidak 0 atau 1.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,821	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,796	Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0,847	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Koefisien *Cronbach Alpha* dari hasil tersebut didapatkan bernilai melampaui 0,6. Dengan demikian adalah handal seluruh item pertanyaan pada variabel. Oleh karenanya bisa dipergunakan dalam penelitian berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berdasarkan penjelasan dari Ghozali (2018:95) yakni analisis guna melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dipergunakan sebagai langkah dalam menjawab masalah penelitian ini.

Penggunaannya bermaksud dalam melakukan analisis terhadap pengaruh antara *variabel independen* terhadap *variabel dependen*.

Tabel 4.11
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.969	3.188		.304	.763		
	Disiplinkerja	.199	.236	.181	.846	.404	.307	3.255
	kepuasankerja	.244	.224	.212	1.087	.286	.369	2.707
	lingkungankerja	.594	.296	.426	2.010	.054	.314	3.187

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Nilai konstanta yaitu sebesar 0,969 yang memperlihatkan bahwasanya apabila variabel bebas disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah konstan, maka variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif 0,969 satuan. Berikut adalah interpretasi dari tabel regresi berganda diatas:

- Disiplin kerja menghasilkan koefisien regresi senilai 0,199 memiliki arti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai searah, jika disiplin kerja naik maka akan naik pula kinerja pegawai juga serta akan melakukan penurunan pada kinerja pegawai jika disiplin kerjanya menurun.
- Kepuasan kerja menghasilkan koefisien regresi senilai 0,244 berarti hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai searah, apabila naiknya kepuasan kerja mengakibatkan naiknya pula kinerja pegawai dan apabila kepuasan kerja menurun maka akan turun kinerja pegawai.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,1594 berarti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai searah, bila lingkungan kerja naik akan naik pula kinerja pegawainya dan apabila timbul penurunan lingkungan kerja maka akan turun juga kinerja pegawainya.

Uji Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F ini dilakukan agar mengetahui apakah model variable bebas yang digunakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Pelaksanaan pengujian ini melalui perbandingan antara nilai antara F hitung dengan F tabel dengan df 5% atau 0,05. Jika F hitung memiliki nominal melampaui F tabel

maka variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan berpengaruh signifikan.

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.554	3	40.518	13.630	.000 ^b
	Residual	89.181	30	2.973		
	Total	210.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Mengacu olah data diatas menunjukkan F senilai 13.630 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Bisa didapatkan kesimpulan dari olah data diatas bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan guna melihat pengaruh tiap variabel bebas pada variabel tergantung. Analisis dalam pengujian ini melalui memperbandingkan nilai t hitung dari tiap variabel bebas dengan t tabel dari variabel terikat dengan df 5% atau 0,05. Bila t hitung lebih besar daripada t tabel maka disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4.12

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	3.188		.304	.763
	Disiplin Kerja	.199	.236	.181	.846	.404
	Kepuasan Kerja	.244	.224	.212	1.087	.286
	Lingkungan Kerja	.594	.296	.426	2.010	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Berikut adalah interpretasi dari tabel Uji t diatas:

1. Uji Hipotesis 1 (Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Uji hipotesis memperlihatkan t hitung pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai 0,304 dan signifikansi $0,763 > 0,05$ maka didapat kesimpulan yaitu hipotesis berupa adanya pengaruh antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai tidak diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Uji hipotesis memperlihatkan bahwasanya t hitung pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai 0,304 dan signifikansi $0,763 > 0,05$ maka didapat kesimpulan yaitu hipotesis berupa adanya pengaruh antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai tidak diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Uji hipotesis memperlihatkan bahwasanya variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung 0,304 dan signifikansi senilai $0,763 > 0,05$ maka didapatkan kesimpulan yaitu hipotesis berupa adanya pengaruh antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja Pegawai tidak diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penggunaan koefisien determinasi adalah guna melihat seberapa jauhnya model mampu menjelaskan varian variabel tergantung (Ghozali, 2018). Interval dari nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1. Bila mengarah ke angka 1 nilainya, maka dinyatakan baik model regresinya sebab variabel yang dipergunakan hampir seluruhnya menjelaskan varian variabel tergantung. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dipergunakan dalam melihat sebesar apakah kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan.

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 ^a	.577	.534	1.724	1.619

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, kepuasankerja, disiplinkerja
b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2022

Korelasi antara kinerja pegawai dengan seluruh variabel bebas yaitu kuat sebab $R = 0,759 > 0,5$. Sementara R^2 adalah 0,577 atau memiliki arti 57,7% variasi kinerja pegawai dipicu disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sementara sebagiannya lagi 42,3% dipicu variabel lainnya di luar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis memperlihatkan bahwasanya t hitung variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai 0,846 dan signifikansi bernilai $0,763 > 0,05$ serta nilai koefisiensi berarah positif yaitu 0,199 maka didapat kesimpulan yaitu

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara positif. Dalam hal ini maka bertambah tingginya tingkat Disiplin Kerja maka tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga bertambah tinggi.

Pegawai Vessel Traffic Service Surabaya mempunyai disiplin kerja yang baik serta berpengaruh pada Kinerja Pegawai dan mempunyai pengaruh yang baik. Sesuai dengan hasil penelitian Isep Amas Priatna tahun 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta selatan menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai.

Ini dapat diartikan bahwasanya Disiplin Kerja yang meliputi (absensi kehadiran sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, ketelitian dalam melakukan pekerjaan, sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standart operasional prosedur, sudah bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di VTS Surabaya dan menghargai antar sesama pegawai menciptakan suasana harmonis) terhadap Kinerja Pegawai di Vessel Traffic Service Surabaya mampu memberikan pengaruh signifikan dan positif. Jika tingkat Disiplin Kerja tinggi maka Kinerja pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga semakin tinggi, begitu kebalikannya bila tingkat Disiplin Kerja rendah maka tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga ikut rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis memperlihatkan bahwasanya t hitung variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai 1,087 dan signifikansi bernilai 0,286 yang melampaui 0,05 serta nilai koefisiensi berarah positif senilai 0,244

maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara positif. Dalam ini maka bertambah tingginya tingkat Kepuasan Kerja bertambah pula tingginya tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya.

Pegawai Vessel Traffic Service memiliki Kepuasan Kerja yang baik dan berpengaruh pada Kinerja Pegawai dan memiliki pengaruh yang baik. Sesuai dengan hasil penelitian I Putu Yoga Sutawijaya pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai.

Ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja yang meliputi (pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, atasan bersedia membantu dan memberi arahan apabila kurang paham akan sesuatu, teman kerja yang bersedia membantu mengatasi kesulitan sesamanya, atasan memberikan promosi kerja apabila kinerja pegawai dinilai memuaskan dan upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan) terhadap Kinerja Pegawai di Vessel Traffic Service Surabaya mampu memberikan pengaruh signifikan dan positif. Jika tingkat Kepuasan Kerja tinggi maka Kinerja pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga semakin tinggi, serta kebalikannya bila tingkat Kepuasan Kerja rendah maka tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga ikut rendah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu Uji Hipotesis didapatkan t hitung pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai 2,010 dan signifikansi 0,054 serta nilai koefisiensi yang menunjukkan angka arah positif dengan nilai 0,594 maka didapat kesimpulan yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara positif. Dalam hal ini bertambah tingginya tingkat Lingkungan Kerja menjadikan tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga bertambah tinggi.

Pegawai Vessel Traffic Service memiliki Kepuasan Kerja yang baik dan berpengaruh pada Kinerja Pegawai dan memiliki pengaruh yang baik. Sesuai dengan hasil penelitian I Putu Yoga Sutawijaya pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai.

Ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja yang meliputi (Suasana kerja pada VTS Surabaya nyaman, terhadap rekan kerja saya memiliki hubungan baik, hubungan dengan pimpinan baik-baik saja dan fasilitas pada VTS Surabaya sudah memadai) terhadap Kinerja Pegawai di Vessel Traffic Service Surabaya mampu memberikan pengaruh signifikan dan positif. Jika tingkat Lingkungan Kerja tinggi maka Kinerja pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga bertambah tinggi serta kebalikannya bila tingkat Lingkungan Kerja rendah maka tingkat Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya juga ikut rendah.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa dipaparkan dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Vessel Traffic Service Surabaya.

Saran

Beberapa saran untuk perbaikan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mempergunakan objek yang lain dari pada penelitian ini.
2. Para peneliti selanjutnya juga diharapkan menambah variabel karena masih terdapat 40% faktor lainnya yang turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji, Didi Wandu, and Yanto Susanto. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang." *Jurnal Ekonomi Vokasi* 2.1 (2019): 61-72.
- Changgriawan, Garry Surya. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production." *Agora* 5.2 (2017).
- Donni. (2017). *Pengertian Variabel Bebas Dan Terikat*. Retrieved Desember 8, 2019, from [satujam: \(https://satujam.com/variabel-bebas-dan-terikat/\)](https://satujam.com/variabel-bebas-dan-terikat/)
- Febriyana, Wanda, and Fetty Poerwita Sary. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015." *eProceedings of Management* 2.3 (2015).
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan." *Jurnal Darma Agung* 28.2 (2020): 187-210.
- Khalid, Rizwan, and Tehreemyasmeen Tehreemyasmeen. "Moderating Role of Credibility and Ad Liking Between Online Advertisement and Consumer Buying Behavior of University Students of Pakistan." *ASEAN Marketing Journal* (2019): 127-136.
- Khasifah, Fikratunil, and Rini Nugraheni. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- Pangarso, Astadi, and Putri Intan Susanti. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 9.2 (2016).

- Putri, Putu Yudha Asteria, and Made Yenni Latrini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi." *E-jurnal akuntansi universitas udayana* 5.2013 (2013): 627-638.
- Suardi, Suardi. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak." *Business, Economics and Entrepreneurship* 1.2 (2019): 9-19.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiin, Subakti. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan tahun 2007." *Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan* (2008).
- Wijaya, Iwan Kurnia. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas." *Agora* 6.2 (2018)

