

DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN PENGHARGAAN SERTIFIKAT DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh

Rizki Nurannisa Heryanti
Erwina Rosalita

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan publik dan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak, yang beralamat di Jl. Tanjung Perak Timur No. 620, Surabaya. Penelitian sampel yang dilakukan mengambil sampel dari seluruh populasi pegawai sebanyak 450 orang dengan sampel sebesar 15 % sebanyak 70 pegawai sebagai responden penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Perhitungan program SPSS diperoleh nilai R Square = 0,392 berarti variabel disiplin kerja dan pemberian penghargaan memberikan pengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pemberian Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pemberian Penghargaan.*

1. PENDAHULUAN

Menurut Setiyawan dan Waridin (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumiris (2013) dengan judul Pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris: Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Rambutan III). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai perusahaan, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya, tentunya mendukung penuh program pemerintah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dan selalu menginginkan setiap pegawainya berprestasi. Perusahaan menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para pegawainya, seperti asuransi, pengobatan dan tunjangan masa depan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan, gaji dan bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja agar dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya adalah salah satu perusahaan yang menerapkan penegakkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya dan peningkatan pelayanan. Adapun pencapaian tujuan ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor,

termasuk di dalamnya adalah sikap disiplin kerja setiap pegawainya. Komitmen perusahaan untuk mempertahankan pegawai adalah perusahaan menerapkan budaya untuk saling pengertian dengan seluruh pegawainya, penerapan disiplin kerja, penempatan pegawai sesuai kemampuannya,. Semua ini memungkinkan bagi perusahaan untuk memelihara tenaga kerjanya. Perusahaan akan terus meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi internal agar dapat mempertahankan efisiensi waktu dan untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan.

Keefektifan dalam bekerja tentunya akan berpengaruh pada cepat atau tidaknya pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai akan terselesaikan. Oleh sebab itu, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak Surabaya sangat memperhatikan disiplin pegawainya karena disiplin akan berdampak pada kinerja pegawai yang bekerja pada bidangnya masing-masing. Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian, maka penulis mengangkat topik penelitian dengan judul **”DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN PENGHARGAAN SERTIFIKAT, PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti menentukan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak ?
- b. Bagaimanakah pengaruh antara Pemberian Penghargaan terhadap kinerja PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak ?
- c. Bagaimanakah pengaruh antara Disiplin kerja dan Pemberian Penghargaan terhadap kinerja PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak ?

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk membuktikan besarnya disiplin kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.
- b. Untuk membuktikan besarnya kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.
- c. Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen SDM

Menurut Dessler dalam Edi Sutrisno (2011:5) : Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian

Manajemen SDM adalah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veitzhal Rivai 2011:824).

Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselamatan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2005).

Pengertian Kinerja

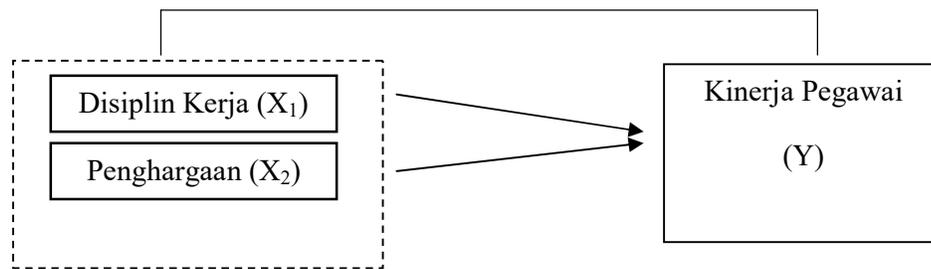
Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N, 1992:33). Adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001:50) : Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler dalam Edi Sutrisno (2011:5) : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Dan menurut Mathis dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa : " kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Dan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu : *kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif*.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Siti Syarah Pulungan (2012)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	X1:Kompetensi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan
Ratna Suliati (2012)	Pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan(Studi Empiris: Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Rambutan III)	X1: Reward X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Reward dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Adapun Kerangka Pemikiran pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.
- Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.
- Diduga disiplin kerja dan pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. BAB III.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak, yang beralamat di Jl. Tanjung Perak Timur No. 620, Surabaya.

Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8)

Populasi

Menurut buku Metode Penelitian oleh Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sejalan dengan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak sebanyak 419 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai (Arikunto, 2011 : 117). Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2011:120). Apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% (Arikunto, 2001:120). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 100 orang yaitu 450 orang maka berdasarkan pedoman tersebut, penulis mengambil sampel 15% dari jumlah total populasi menjadi sebanyak 70 orang.

Karena populasi penelitian ini saat dilakukan penelitian sebesar 450 maka diambil sampel sebanyak $15\% \times 450 = 67.5$ sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak.

Jenis Data

Data kualitatif adalah data yang berbentuk uraian atau penjelasan berupa laporan untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka dari berbagai sumber yang ada untuk dianalisis, dievaluasi, sehingga akan mendapatkan informasi yang akurat. Data kuantitatif yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jumlah responden dan jumlah karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.

Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai, yang masih berupa data kuantitatif dan selanjutnya diperkuat dengan wawancara untuk menggali data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini. Jawaban angket penelitian tentang disiplin kerja, pemberian penghargaan dan kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua atau ketiga dan seterusnya, artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri. Data sekunder atau data penunjang dalam penelitian ini bersumber dari informasi yang berasal dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berupa data jumlah pegawai beserta *company profile* PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang di tandai dengan notasi (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang ditandai dengan notasi (Y). Variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Pemberian Penghargaan (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Bebas

Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja adalah :

- 1) Selalu datang dan pulang tepat waktu
- 2) Menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya
- 3) Tidak meninggalkan ruangan pada saat jam kerja
- 4) Memakai Seragam sesuai peraturan perusahaan
- 5) Tidak melakukan aktifitas yang tidak penting pada saat jam kerja

Pemberian Penghargaan (X₂)

Pemberian penghargaan adalah suatu kegiatan berupa materi, sertifikat, pujian atau yang lainnya yang diberikan kepada pegawai apabila pegawai tersebut telah bekerja dengan baik dan benar.

Indikator yang digunakan pada variable ini ialah :

- 1) Menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu
- 2) Mendapatkan penghargaan berupa uang, sertifikat atau kalimat motivasi
- 3) Meluangkan waktu bekerja diuar jam kerja

Variabel Terikat

Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan ; 2010 : 94)

Indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan adalah :

- 1) Selalu menyelesaikan tugas dengan baik
- 2) Hasil kerja memenuhi target
- 3) Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja
- 4) Kerja sama dengan pegawai lain dan pimpinan
- 5) Menghargai hasil kerja pegawai lain

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulirformulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2010: 66).

Pada penelitian ini tingkat penilaian angket dengan *Skala Likert*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pilihan sangat setuju diberi skor 5
- 2) Pilihan setuju diberi skor 4
- 3) Pilihan cukup setuju diberi skor 3
- 4) Pilihan tidak setuju diberi skor 2
- 5) Pilihan sangat tidak setuju diberi skor 1

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (Indriantoro dan Supomo; 2010 : 152)

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Indriantoro dan Supomo; 2010 : 157)

Metode Analisa Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Arikunto (20011 : 158), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Adapun validitas dalam angket merupakan validitas eksternal yaitu korelasi nilai tiap-tiap butir dengan nilai total dengan rumus korelasi product moment :

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang

sama, dengan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan rumus Alpha Cronbach : (Arikunto, 2011 : 136).

Uji Regresi Logistik

Menurut Hartono (2014), penelitian dengan variabel penelitian yang terdiri atas variabel terikat berskala pengukuran nominal dan ordinal termasuk kedalam penelitian yang menggunakan uji nonparametrik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data regresi logistik biner karena variabel dependent merupakan variabel dikotomik. Menurut Ghozali (2016, p. 321) menyatakan bahwa teknis analisis data yang menggunakan regresi logistik tidak memerlukan uji asumsi normalitas pada variabel bebasnya.

Menilai Keseluruhan Model (Overall Model Fit)

Menilai model fit

Uji ini digunakan untuk menilai model yang telah dihipotesiskan telah fit atau tidak dengan data. Hipotesis untuk menilai metode fit adalah:

H_0 : model yang dihipotesiskan fit dengan data

H_1 : model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data

Menguji Goodness of fit

Goodness of fit dapat diuji dengan *Hosmer and Lemeshow's Test*. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 : Data empiris sesuai dengan model

H_1 : Data empiris tidak sesuai dengan model

Melakukan pengujian parameter variabel bebas secara parsial terhadap *payoutprecommitment*.

Pengujian parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo III (persero) Cabang Tanjung Perak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian parameter secara parsial adalah sebagai berikut :

H_0 : Disiplin Kerjaitidak mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Pemberian Penghargaantidak mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Pemberian Penghargaan mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

Statistik uji Wald mengikuti distribusi *Chi-squared*. Jika nilai $W^2 > \chi^2_{(df,\alpha)}$ atau *p-value* (Sig.) $< \alpha$, maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pseudo R Square

Cox dan Snell's R Square merupakan ukuran yang mencoba meniru ukuran R^2 pada *multiple regression* yang didasarkan pada teknik estimasi likelihood dengan nilai maksimum kurang dari satu sehingga sulit diinterpretasikan. *Nagelkerke's R square* merupakan modifikasi dari koefisien *Cox dan Snell*, yang memiliki nilai bervariasi dari nol sampai satu. *Nagelkerke's R* mencerminkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Matriks Klasifikasi

Matriks klasifikasi menunjukkan kekuatan prediksi dari model regresi untuk memprediksi kemungkinan perusahaan menerima opini going concern.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang berpusat di Surabaya yang bergerak dalam sector Transportasi dan Pergudangan. PT Pelabuhan Indonesia III adalah perusahaan BUMN berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh pemerintah (atas nama Negara) yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.

Visi Perusahaan

“To become excellent port player, committed to drive integrated national logistic (Menjadi pelaku penyedia jasa kepelabuhanan yang prima, berkomitmen memacu integrasi logistik nasional) ”.

Misi Perusahaan

- Menjamin penyedia jasa pelayanan prima melampaui standart yang berlaku secara konsisten.
- Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistic yang kompetitif.
- Memenuhi harapan semua *stakeholder* melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG).
- Menjadikan SDM yang kompeten, berkinerja, dan berbudi pekerti luhur.
- Mendukung perolehan devisa Negara dengan memperlancar arus perdagangan.

Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka data jumlah responden dapat dikategorikan berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Data jumlah responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	16 – 25 tahun	20	28,57 %
2	26 – 35 tahun	21	30 %
3	36 – 45 tahun	16	22,86%
4	45 tahun ke atas	13	18,57 %
	Total	70	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang berumur antara 16 sampai 25 tahun sebanyak 20 pegawai atau sebesar 28,57 % dari total responden, umur 26 sampai 35 tahun sebanyak 21 pegawai atau sebesar 30 % dari total responden, umur 36 sampai 45 tahun sebanyak 16 pegawai atau sebesar 22,86 % dari total responden, Responden yang berumur lebih dari 45 tahun sebanyak 13 pegawai atau sebesar 18,57 % dari total responden. Dari data di atas juga diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berusia antara 26 sampai 35 tahun.

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	32	45,71 %
2	Wanita	38	54,29 %

	Total	70	100 %
--	-------	----	-------

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 pegawai atau sebesar 45,71 % dari total responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 pegawai atau sebesar 54,29 % dari total responden. Dalam penelitian ini responden yang terbanyak adalah responden wanita.

Tabel 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	14	20 %
2	D3	20	28,57 %
3	S1	33	47,14 %
4	S2	3	4,29 %
	Total	70	100 %

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 pegawai atau sebesar 20 % dari total responden, pendidikan terakhir D3 sebanyak 20 pegawai atau sebesar 28,57 % dari total responden, pendidikan S1 sebanyak 33 pegawai atau sebesar 47,14% dari total responden, Sedangkan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 pegawai atau sebesar 4,29 % dari total responden. Responden dengan pendidikan S1 adalah responden terbanyak dalam penelitian ini.

Analisis Data

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini digunakan program computer *SPSS Versi 17 for window* sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk tiap butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,483	0,235	0,000	Valid
2	0,63	0,235	0,000	Valid
3	0,479	0,235	0,000	Valid
4	0,695	0,235	0,000	Valid
5	0,64	0,235	0,000	Valid
6	0,686	0,235	0,000	Valid

7	0,577	0,235	0,000	Valid
8	0,692	0,235	0,000	Valid
9	0,664	0,235	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,235. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) valid.

Uji validitas variabel Pemberian Penghargaan (X_2)

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Pemberian Penghargaan (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,426	0,235	0,000	Valid
2	0,62	0,235	0,000	Valid
3	0,423	0,235	0,000	Valid
4	0,739	0,235	0,000	Valid
5	0,626	0,235	0,000	Valid
6	0,659	0,235	0,000	Valid
7	0,512	0,235	0,000	Valid
8	0,621	0,235	0,000	Valid
9	0,505	0,235	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,235. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel Pemberian Penghargaan (X_2) valid

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,544	0,235	0,000	Valid
2	0,603	0,235	0,000	Valid
3	0,559	0,235	0,000	Valid
4	0,705	0,235	0,000	Valid
5	0,610	0,235	0,000	Valid

6	0,756	0,235	0,000	Valid
7	0,586	0,235	0,000	Valid
8	0,633	0,235	0,000	Valid
9	0,583	0,235	0,000	Valid
10	0,497	0,235	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,235. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program komputer *SPSS Versi 17 for window*, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,777	0,6	reliabel
Pemberian Penghargaan (X_2)	0,714	0,6	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,8	0,6	reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach apha* dari variabel Disiplin Kerja (X_1), variable Pemberian Penghargaan (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan telah reliabel.

Uji Regresi Logistik

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi logistik. Selanjutnya, analisis regresi logistik menggunakan teknik analisis data dengan program *SPSS 17* dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji Kesesuaian Model

Penilaian kelayakan model regresi (*goodness of fit*) yaitu dengan menggunakan *Hosmer and Lomeshow Test*. Hasil dari *Hosmer and Lomeshow Test* ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 9 Goodness Of Fit Regresi Logistik
Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	8.606	7	.282

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,282 > 0,05$. Nilai signifikansi pada tabel tersebut menunjukkan angka diatas 5% atau lebih dari 0,05 sehingga *Goodness Of Fit* sebagai model yang baik.model regresi diterima atau H_0 diterima.

Selanjutnya analisis regresi logistik dinilai secara keseluruhan model regresi (*Overall model fit*). Model regresi dinilai secara keseluruhan dengan melihat nilai -2 Log Likelihood (LL) *block number=0* dan *block number=1*. Nilai tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Overall Model Fit

Iteratin History	-2 Log Likelihood	n-1
Step 0	87.169	69
Step 1	68.773	67

Sumber: Data Diolah(2017)

Jika nilai -2 Log Likelihood pada *block number=1* lebih kecil atau terjadi penurunan apabila dibandingkan dengan *block number=0*, maka dinyatakan bahwa model regresi secara keseluruhan telah layak. Berdasarkan tabel nilai -2 Log Likelihood pada *block number=0* adalah 87.169 sedangkan nilai -2 Log Likelihood pada *block number=1* adalah 68.773, dengan df adalah 2. Jika dibandingkan dengan X^2 tabel yaitu 5,99 dengan selisih nilai -2 Log Likelihood yaitu 18.396 maka $X^2 <$ penurunannya. Oleh karena itu, model regresi secara keseluruhan layak.

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Adapun *Omnibus Tests of Model Coefficients* dalam analisis regresi logistic bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas atau paling tidak salah satu bebas memiliki pengaruh terhadap variabel bebas. Hasil *Omnibus Tests of Model Coefficients* ditunjukkan oleh tabel berikut

Tabel 11 Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	Df	Sig.
Step 1 Step	22.886	2	.000
Block	22.886	2	.000
Model	22.886	2	.000

Sumber: Data Diolah(2017)

Nilai signifikansi model pada tabel adalah 0,000. Berdasarkan hasil *SPSS* tersebut tingkat signifikansi berada dibawah 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau minimal ada salah satu variabel dalam penelitian ini, yang akan berpengaruh.

Selanjutnya, Nilai *Cox* dan *Snell R Square* serta *Nagelkerke R Square*, Hasil output *SPSS* nilai *Cox* dan *Snell R* adalah 0,279 dan nilai *Nagelkerke R Square* adalah 0,392. Dengan demikian, persentase sebesar 39,2% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Pemberian Penghargaan.

Pada uji regresi logistik, persamaan regresi dapat diperoleh melalui tabel *variable in the equation*. Dapat disusun persamaan logistik berdasarkan hasil uji regresi logistic pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Logistik

		B	Wald	Sig.
Step 1 ^a	X ₁	-.417	1.993	.158
	X ₂	1.044	7.365	.007
	Constant	-22.076	11.863	.001
<i>Cox & Snell R Square</i>		0,279		
<i>Nagelkerke R Square</i>		0,392		

Sumber: Data Diolah(2017)

Dari tabel ketetapan kasifikasi pada penelitian ini sebesar 78,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa dari 70 observasi, terdapat 55 observasi yang tepat pengklasifikasiannya oleh regresi logistik biner.

Tabel 13 Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Y		Percentage Correct
			KINERJA KURANG DARI 40	KINERJA LEBIH DARI SAMA DENGAN 40	
Step 1	Y	KINERJA KURANG DARI 40	12	10	54.5
		KINERJA LEBIH DARI SAMA DENGAN 40	5	43	89.6
Overall Percentage					78.6

Sumber: Data Diolah(2017)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi logistik pada tabel koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah -0,417 dan kurang dari 5% atau 0,05. Artinya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa bagus kedisiplinan seorang pegawai tidak mempengaruhi dengan Kinerja seorang pegawai.

Dari data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa dalam kedisiplinan pegawai banyak memiliki kriteria- kriteria untuk dikatakan seorang pegawai itu memiliki kedisiplinan yang bagus.

Sehingga, diduga bahwa kinerja pegawai yang diharapkan oleh perusahaan tidak bergantung hanya kepada disiplin kerja saja, tetapi banyak faktor yang lain.

Pengaruh Pemberian Penghargaan Sertifikat dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah pemberian penghargaan berupa sertifikat dan insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi logistik pada tabel koefisien regresi variabel pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pemberian insentif adalah 1.044 dan lebih besar dari 5% atau 0,05. Artinya, variabel pemberian penghargaan yang diukur berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pemberian penghargaan kepada seorang pegawai maka semakin bagus pula kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa apabila seorang pegawai mendapatkan penghargaan maka berarti pegawai tersebut sudah bagus dalam melakukan pekerjaan, sehingga layak untuk diberikan penghargaan oleh perusahaan. Semakin banyak penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai semakin banyak pula pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Variabel pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Maka Para Manager di divisi masing-masing perlu untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawainya. Para Manager dapat memberikan arahan kepada para pegawai untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan memberikan motivasi berupa penghargaan untuk pegawai yang berprestasi sebagai dorongan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan pemberian penghargaan berpengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis pada BAB IV, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Apabila disiplin kerja pegawai tinggi untuk melaksanakan pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, tetapi banyak kriteria penilaian disiplin untuk memenuhi penilaian kinerja pegawai, banyak hal yang bisa dikategorikan sebagai disiplin tapi tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja apabila dia tidak melakukan efisiensi terhadap kinerjanya.

- b. Variable pemberian penghargaan berupa sertifikat dan pemberian insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Apabila pemberian penghargaan pegawai besar untuk melaksanakan pekerjaan maka kinerja pegawai pasti meningkat
- c. Variabel disiplin kerja dan pemberian penghargaan memberikan pengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan lain-lain

Saran

- a. Para Manager perlu untuk memberikan motivasi kerja yang positif kepada para pegawainya agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawainya yang memiliki tujuan agar tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Maka pihak manajemen PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak perlu lebih memperhatikan faktor kompensasi pegawai. Kompensasi dapat berupa uang, promosi jabatan dan insentif. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai guna memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan. Dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan maka dapat memberikan dorongan bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
- c. Manajemen harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan perusahaan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Arikunto, Suharsimi, (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (2000). *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFU-UGM
- Darwis, Mangkunegara (2011), *Definisi Disiplin Kerja*. Sinuraya.
- Handoko. T.Hani, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi 2. BPPEYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang (2000), *Metodologi Penelitian Bisnis* BPFE, Yogyakarta. JURNAL ILMIAH BUSSINESS PROGRESS Oktober (2013), Volume 1, NO.01,17-26
- LAN RI. (1992). *Info Pan Nomor 3 Tahun 1*. Jakarta : LAN RI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Jakarta
- Marzuki (2002), *Metodologi Riset*, Penerbit BPFE UII, Yogyakarta.
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I dan II*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Moehariono, (2010), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya : Ghalia Indonesia
- Mustofa, Zainal (2010), *Metode Research*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2011), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2012), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya
- Singodimedjo, Markum. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Peneliti* (2014), CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
Sutrisno, Edy. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
Veithzal, Rivai (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Murai Kencana. Jakarta.