

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP). Struktur KPLP terdiri dari Direktorat KPLP yang merupakan unit Eselon II dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) yang tersebar di Indonesia. PPLP mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penjagaan, penyelamatan, pengamanan dan penertiban serta penegakan peraturan di bidang pelayaran di perairan laut dan pantai yang diatur dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 65 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai.

Keberadaan Kesatuan Pengawasan Laut dan Pelayaran di Indonesia<sup>[3]</sup> memiliki landasan hukum yakni Peraturan Pelayaran ( Scheepvaart Reglement ) LN.1882 No.115 junto LN.1911 No.399 ( Kepolisian di Laut ).Undang -Undang Pelayaran ( Scheepvaart Ordonantie ) 1936 ( Stb.1936 No.700 ), Peraturan Pelayaran 1936 pasal 4,dan Ordonansi Laut Teritorial dan Lingkungan Maritime 1939 Pasal 13. Pangkalan KPLP Tanjung Perak berada di Jl. Prapat Kurung Utara No. 2 Surabaya 60165

Berdasarkan UU 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, diamanatkan pendirian Penjaga Laut dan Pantai.yaitu lembaga yang melaksanakan fungsi penjagaan dan penegakan peraturan perundang-undangan dilaut dan pantai yang dibentuk dan bertanggungjawab kepada Presiden dan secara teknis operasional dijalankan oleh Menteri. Aturan ini akan dibuat dalam bentuk

Peraturan Pemerintah. Akan tetapi dikarenakan adanya perdebatan serta prokontra, sejak 2008 hingga saat ini PP tersebut belum disahkan. Perdebatan ini menyangkut dilematis<sup>[12]</sup> antara perintah undang-undang dan tidak harmonisnya atau tumpang tindihnya patroli kapal, pengawasan dan penegakan hukum dilaut, yang juga dilakukan oleh Badan Koordinasi Keamanan Laut (yang per akhir 2014 sudah menjadi Badan Keamanan Laut), Kapal Pengawas Perikanan yang dilakukan oleh Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan dan beberapa lembaga lain. Menteri Perhubungan Ignasius Jonan mendukung lembaga Bakamla,<sup>[13]</sup> akan tetapi menolak KPLP dibawah Bakamla<sup>[14]</sup> karena mandat undang-undang dan sudah diakui oleh IMO (Organisasi Maritim Internasional). Menteri Jonan pun sempat mengusulkan KPLP dinaikkan dari Eselon II menjadi Eselon I (Direktorat Jenderal), meskipun hal ini menuai kontroversi dari para pakar dan pelaku

#### **5.1.1. Tugas Dan Fungsi Utama**

1. Tugas Pokok:

Melaksanakan kegiatan penjagaan, penyelamatan, pengamanan dan penertiban serta penegakan peraturan di bidang pelayaran di perairan laut dan pantai.

2. Fungsi:

- a) Penyusunan rencana, program dan evaluasi;
- b) Pelaksana operasi dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran di perairan laut dan pantai;

- c) Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana pelayaran;
- d) Pelaksanaan pengawasan dan penertiban kegiatan salvage dan pekerjaan bawah air, penyelaman, instalasi/eksplorasi dan eksploitasi, bangunan di atas dan di bawah air;
- e) Pemberian bantuan pencarian dan pertolongan musibah di laut dan penanggulangan kebakaran;
- f) Pelaksanaan pengamanan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran serta penanggulangan pencemaran di perairan;
- g) Pelaksanaan pelatihan pengawakan kapal dan instalasi;
- h) Pelaksanaan pengadaan, pemeliharaan, perbaikan dan dukungan logistik;
- i) Pelaksanaan urusan administrasi dan kerumahtanggaan.

## **5.2.Deskripsi Responden**

Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak berjumlah 90 karyawan. Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut :

### **5.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 5.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	54	60%
2	Perempuan	36	40%
<b>Jumlah</b>		90	100 %

Sumber : Hasil Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 54 orang karyawan, sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 36 orang karyawan.

### 5.2.2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun dan 25-40 tahun untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel 5.2

Tabel 5. 2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-24	23	25.6%
25-40	49	54.4%
>41-50	18	20%
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 18-24 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 25.6%, responden yang berumur 25-40 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase 54.4% dan responden yang berumur >41-50 Tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 20%.

### 5.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari pengumpulan data apabila dilihat dari pendidikan terakhir dapat

dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA/SMK	48	53.3
2	Diploma	12	13.3
3	Sarjana	30	33.3%
<b>Jumlah</b>		90	100 %

*Sumber : Hasil data yang diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 48 orang karyawan. Diploma sebanyak 12 orang sedangkan jumlah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana S1 adalah 30 orang karyawan.

#### 5.2.4. Berdasarkan Masa Kerja

Dari pengumpulan data apabila dilihat dari masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1 tahun	18	20
2	≥1 tahun	72	80
<b>Jumlah</b>		90	100 %

*Sumber : Hasil data yang diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa responden yang masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 18 orang karyawan dan responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun adalah 72 orang karyawan.

### 5.3.Deskripsi Data Penelitian

Teknis analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dapat menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja pegawai.

### 5.3.1. Deskriptif Hasil Jawaban Work engagement (keterlibatan kerja) (X1)

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel *Work engagement* (keterlibatan kerja) (X1) dapat diketahui pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 5.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work engagement (keterlibatan kerja) (X1)

Item Angket	Pilihan Jawaban					Jumlah responden	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
	F	F	F	F	F			
X1.1	0	3	31	44	12	90	3,72	Tinggi
X1.2	0	3	33	44	10	90	3,68	Tinggi
X1.3	0	3	11	64	12	90	3,94	Tinggi
X1.4	0	5	16	58	11	90	3,83	Tinggi
rata-rata							3,78	Tinggi

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dijelaskan rata-rata jawaban *Work engagement* (keterlibatan kerja) sebesar 3,78 termasuk kriteria tinggi.

### 5.3.2. Deskriptif Hasil Jawaban Quality Of Work Life (X2)

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel *Quality Of Work Life* dapat diketahui pada tabel 5.6

Tabel 5.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Quality Of Work Life (X2)

Item Angket	Pilihan Jawaban					Jumlah responden	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
	F	F	F	F	F			
X2.1	0	3	29	52	6	90	3,68	Tinggi
X2.2	0	3	9	64	14	90	3,99	Tinggi
X2.3	0	3	12	66	9	90	3,9	Tinggi
X2.4	0	5	19	52	14	90	3,83	Tinggi
X2.5	0	3	33	44	10	90	3,68	Tinggi
X2.6	0	3	33	44	10	90	3,68	Tinggi
X2.7	0	3	33	42	12	90	3,76	Tinggi
X2.8	0	3	12	64	11	90	3,92	Tinggi
rata-rata							3,80	Tinggi

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dijelaskan rata-rata jawaban *Quality Of Work Life* sebesar 3,80 termasuk kriteria tinggi.

### 5.3.3. Deskriptif Hasil Jawaban Disiplin kerja (X3)

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel Disiplin kerja dapat diketahui pada tabel 5.7

Tabel 5.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin kerja

Item Angket	Pilihan Jawaban					Jumlah responden	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
	F	F	F	F	F			
X3.1	0	3	29	52	6	90	3,68	Tinggi
X3.2	0	3	9	64	14	90	3,99	Tinggi
X3.3	0	3	12	66	9	90	3,9	Tinggi
X3.4	0	3	12	64	11	90	3,92	Tinggi
X3.5	0	3	27	54	6	90	3,7	Tinggi
rata-rata							3,84	Tinggi

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijelaskan rata-rata jawaban disiplin

kerja sebesar 3,84 termasuk kriteria tinggi.

### 5.3.4. Deskriptif Hasil Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

Deskriptif jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diketahui pada tabel 5.8

Tabel 5.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Item Angket	Pilihan Jawaban					Jumlah responden	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
	F	F	F	F	F			
Y1	0	3	33	44	10	90	3,68	Tinggi
Y.2	0	3	29	50	8	90	3,7	Tinggi
Y.3	0	3	9	62	16	90	4,01	Tinggi
Y.4	0	3	12	64	11	90	3,92	Tinggi
Y.5	0	3	27	54	6	90	3,7	Tinggi
rata-rata							3,80	Tinggi

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dijelaskan rata-rata jawaban Kinerja Pegawai sebesar 3,80 termasuk kriteria tinggi.

## 5.4. Analisa Data

### 5.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Work engagement</i>	0.814	0,361	valid

2	(keterlibatan kerja) (X1)	0.773	0,361	valid
3		0.753	0,361	valid
4		0.591	0,361	valid
1	<i>Quality Of Work Life</i> (X2)	0.682	0,361	valid
2		0.660	0,361	valid
3		0.760	0,361	valid
4		0.607	0,361	valid
5		0.752	0,361	valid
6		0.629	0,361	valid
7		0.635	0,361	valid
8		0.750	0,361	valid
1	Disiplin Kerja (X3)	0.548	0,361	valid
2		0.723	0,361	valid
3		0.790	0,361	valid
4		0.779	0,361	valid
5		0.655	0,361	valid
1	Kinerja (Y)	0,809	0,361	valid
2		0,740	0,361	valid
3		0,693	0,361	valid
4		0,599	0,361	valid
5		0,679	0,361	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 5.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
<i>Work engagement</i> (keterlibatan kerja) (X1)	0,873	0,6	Reliabel
<i>Quality Of Work Life</i> (X2)	0,897	0,6	Reliabel

Disiplin (X3)	0,870	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,875	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 5.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* (Ghozali, 2022). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedatisitas*.

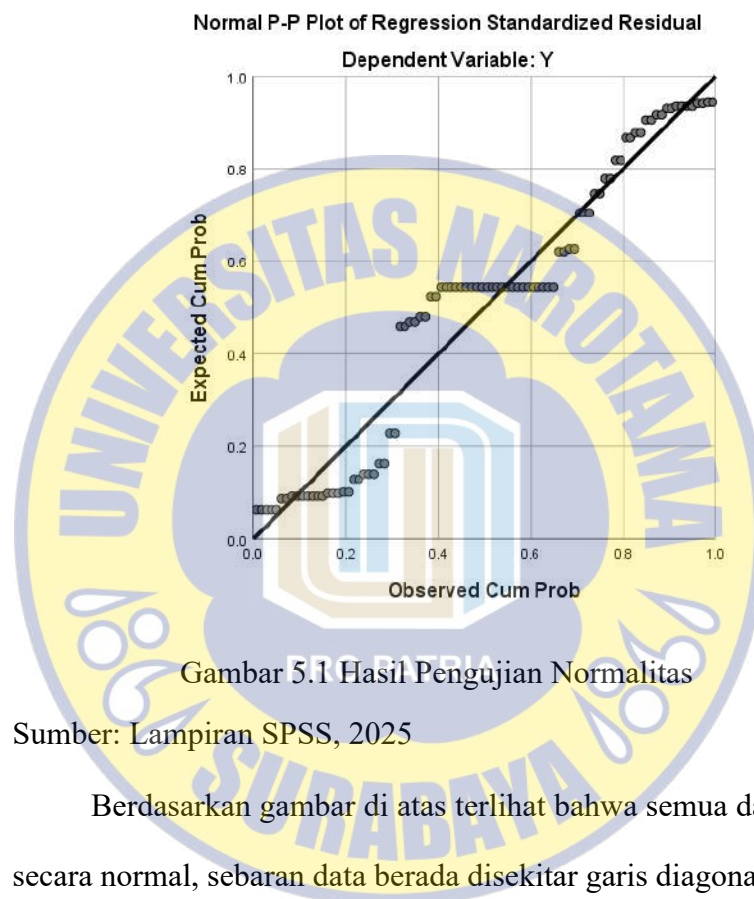
##### 5.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* :



Gambar 5.1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Lampiran SPSS, 2025

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

#### 5.4.2.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya (*time series*). Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi

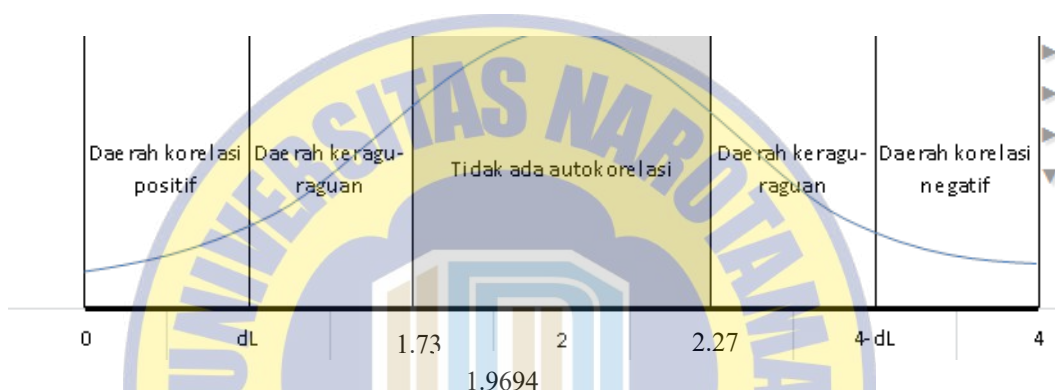
autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih.

Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi

Tabel 5.11 Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2,X3 Terhadap Y

	<b>du</b>	<b>4-du</b>	<b>dw</b>	<b>Keputusan</b>
Nilai	1,73	2,27	1.969	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025



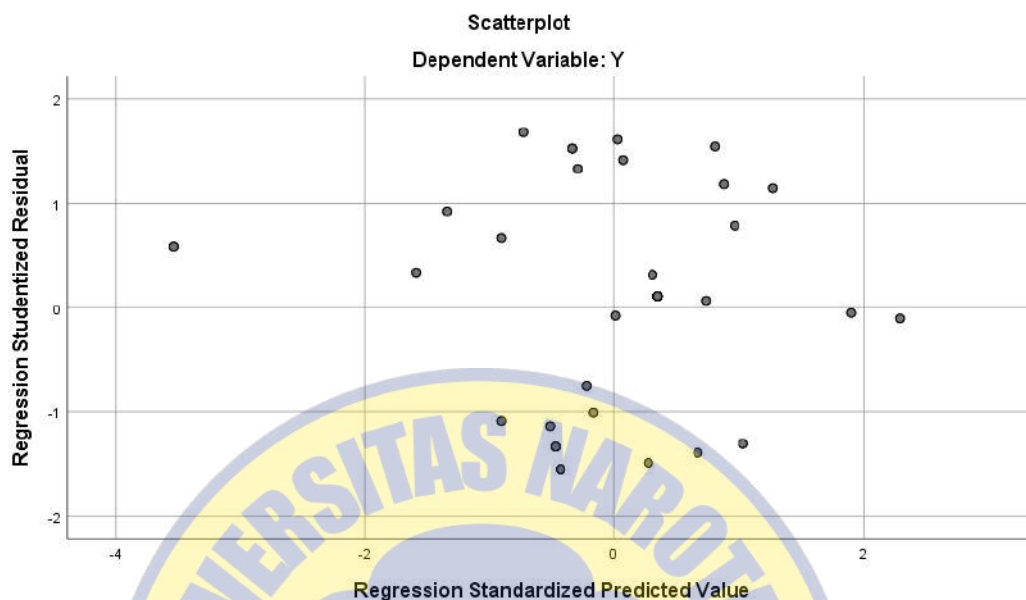
Gambar 5.2. Uji Autokorelasi Durbin Watson

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak  $n = 90$ ,  $k$  (jumlah variabel independen) = 3, sehingga diperoleh nilai  $dU = 1,73$ . (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai  $dU$  dan kurang dari nilai  $4-dU$ ,  $du < dw < 4-du$  ( $173 < 1.969 < 2,27$ ) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

#### 5.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi

heterokedastisitas pada grafik scatterplot. Berikut gambar scatterplot :



Gambar 5.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 5.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

#### 5.4.2.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Simamora, 2020).

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.555	.466		-1.190	.237		
X1	.366	.053	.322	6.851	.000	.231	4.325
X2	.114	.056	.172	2.037	.045	.171	4.035
X3	.549	.083	.519	6.653	.000	.184	1.917

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 5.4.3. Uji Hipotesis

#### 5.4.3.1. Uji t (parsial)

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 5.13 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.555	.466		-1.190	.237
X1	.366	.053	.322	6.851	.000
X2	.114	.056	.172	2.037	.045
X3	.549	.083	.519	6.653	.000

sumber : data yang diolah (2025)

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work engagement* (keterlibatan kerja) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *Work engagement* (keterlibatan kerja) maka semakin tinggi kinerja pegawai

### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,045 < 0,05$ , Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *Quality Of Work Life* maka semakin tinggi kinerja pegawai

### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,020 < 0,05$ , Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai

#### 5.4.3.2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 5.14 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620.478	3	206.826	623.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28.511	86	.332		
	Total	648.989	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan uji F pada Tabel 5.14 diatas didapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* (keterlibatan kerja), *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

#### 5.4.3.3. Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 5.15. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	X3	0.322	Signifikan
2	X1	0.172	Signifikan
3	X2	0.519	Signifikan

Berdasarkan tabel 5.15 terlihat bahwa variabel X3 adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X3 (Disiplin kerja ) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X3 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

#### 5.4.4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16 Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-.555	.466		-1.190	.237			
X1	.366	.053	.322	6.851	.000	.231	4.325	
X2	.114	.056	.172	2.037	.045	.171	4.035	
X3	.549	.083	.519	6.653	.000	.184	1.917	

a. Dependent Variable: Y

sumber : data yang diolah

Persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = -0.555 + 0,366X_1 + 0,114X_2 + 0.549X_3 + e$$

Interpretasi persamaan yang didapat melalui penelitian ini adalah persamaan regresi menunjukkan bahwa :

1. Apabila *Work engagement* (keterlibatan kerja) mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,366 satuan
2. Apabila *Quality Of Work Life* mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,114 satuan
3. Apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,549 satuan

#### 5.4.5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa % dari variasi variabel dependen ((Kinerja pegawai(Y)) dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen ((*Work engagement* (keterlibatan kerja) (X<sub>1</sub>), *Quality Of Work Life* (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>)). Koefisien determinasi dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 5.17

Tabel 5.17 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 <sup>a</sup>	.956	.955	.576	1.969

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas diketahui Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini sebesar 0,956 artinya kinerja pegawai melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel *Work engagement* (keterlibatan kerja), *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja sebesar 95,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 100% - 95,6% = 4,4 %.

## 5.5. Pembahasan

### 5.5.1. Pengaruh *Work engagement* (keterlibatan kerja) terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa *Work engagement* (keterlibatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Pengaruh ini tercermin dari tingginya respons positif pegawai terhadap berbagai aspek *Work engagement* (keterlibatan kerja) yang diterapkan oleh organisasi. Responden menyatakan bahwa mereka memiliki semangat kerja yang besar dan antusiasme tinggi saat menjalankan tugas. Mereka tidak mudah merasa lelah atau jenuh, sehingga berpotensi memberikan kinerja

yang optimal, responden memahami dan merasakan nilai dari pekerjaannya. Mereka merasa pekerjaan yang dilakukan berdampak positif, baik bagi diri sendiri maupun organisasi, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen, adanya keterlibatan yang mendalam atau *work engagement*. Mereka begitu fokus dan terlarut dalam aktivitas kerja hingga sulit untuk berhenti sebelum tugas terselesaikan. Ini mencerminkan dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi memberikan dukungan nyata bagi pengembangan karier dan kompetensi mereka. Ini bisa berupa pelatihan, kesempatan belajar, atau fasilitas peningkatan keterampilan, yang pada akhirnya mendorong motivasi dan produktivitas karyawan.

Work Engagement (keterlibatan kerja) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2002), yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai dengan vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (terlarut dalam pekerjaan), pegawai memiliki vigor, yaitu semangat kerja tinggi dan ketahanan dalam menyelesaikan tugas tanpa mudah merasa lelah. Dalam aspek *dedication*, pegawai merasa pekerjaan mereka bermakna, memiliki tujuan penting, dan berdampak positif, sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, dalam aspek absorption, pegawai menunjukkan fokus tinggi dalam pekerjaan hingga sulit melepaskan diri sebelum pekerjaan selesai, yang menandakan keterlibatan yang mendalam.

Menurut Bakker & Demerouti (2008) dalam teori Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat jika organisasi menyediakan resources atau sumber daya kerja, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang karier. Penelitian ini membuktikan bahwa organisasi telah memberikan dukungan nyata bagi pengembangan diri pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Rachmawati, 2014) dan (Wichaksono & Rahmawati, 2022). Employee Engagement terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan.

#### **5.5.2. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Hal ini tercermin dari tanggapan responden yang baik melalui item pernyataan

Pegawai merasa bahwa mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan, sehingga mendorong rasa memiliki dan meningkatkan partisipasi aktif dalam organisasi. Selain itu, pegawai merasakan bahwa konflik yang terjadi di tempat kerja diselesaikan secara adil dan terbuka, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kepercayaan antar rekan kerja maupun pimpinan.

Lingkungan kerja yang ada juga dinilai mendukung kesehatan fisik dan mental, memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Perusahaan turut memperhatikan keselamatan kerja dengan menyediakan perlindungan dan pelatihan keselamatan, sehingga pegawai lebih siap dalam menghadapi potensi risiko di tempat kerja.

Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan kepastian kerja bagi karyawan yang berprestasi, sehingga memotivasi pegawai untuk terus menunjukkan kinerja terbaiknya. Kompensasi yang diterima pun dirasakan adil dan mampu mendorong semangat bekerja lebih baik, karena adanya keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diberikan.

Rasa kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan juga muncul di kalangan pegawai, karena mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan diri. Terakhir, perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan, baik melalui pelatihan maupun pengembangan kapasitas, sehingga mereka semakin kompeten dan siap menghadapi tantangan pekerjaan ke depan.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan perilaku kerja yang tertib, teratur, dan sesuai standar organisasi, sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, Siagian (2020) juga menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kunci dalam menunjang kinerja karena pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, dan mampu menjaga ketertiban kerja..

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Bekti (2018) mengenai keterkaitan pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. Menurut Irawati (2015:51) dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut direfleksikan dengan ketepatan dalam melakukan pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Himam dan Kurniasari (2014:48) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Quality of Worklife*. Hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya faktor-faktor intrinsik karyawan dalam menentukan *Quality of Worklife* karyawan

### **5.5.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Hal ini tercermin dari tanggapan responden yang baik antara lain pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan kewajiban pekerjaan, yang tercermin dari kehadiran yang selalu tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, pegawai senantiasa mematuhi prosedur dan aturan kerja yang berlaku, sehingga setiap aktivitas kerja berjalan sesuai standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam menjalankan tugas, pegawai juga melaksanakan instruksi dari atasan tanpa ada penundaan, sebagai bentuk

komitmen terhadap efektivitas kerja dan penghargaan terhadap otoritas pimpinan. Setiap pekerjaan dilakukan dengan kesadaran penuh akan tanggung jawab yang diemban, sehingga mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan. Lebih lanjut, pegawai menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memastikan bahwa hasil kerja yang dicapai sesuai dengan harapan dan target yang telah ditentukan. Sikap ini mencerminkan integritas, profesionalisme, dan dedikasi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan perilaku kerja yang tertib, teratur, dan sesuai standar organisasi, sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, Siagian (2020) juga menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kunci dalam menunjang kinerja karena pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, dan mampu menjaga ketertiban kerja

Hasil ini sejalan dengan pendapat Rivai (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Mangkunegara (2016) juga menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi pegawai dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pelatihan menjadi investasi penting bagi organisasi karena dapat mengurangi kesenjangan

antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang

Hal ini sejalan dengan penelitian Agussalim, Muhammad Idris, Maryadi (2021) menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

#### **5.5.4. Pengaruh *Work Engagement*, *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara simultan *Work Engagement*, *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai.

*Work Engagement* yang tinggi mencerminkan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. QWL yang baik ditandai dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta adanya perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Kondisi ini menciptakan kenyamanan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan disiplin kerja menjadi aspek yang menguatkan keduanya. Disiplin

yang tinggi terlihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, pelaksanaan tugas tanpa penundaan, serta kesadaran penuh dalam menjalankan tanggung jawab. Disiplin kerja memastikan setiap tugas diselesaikan dengan baik sesuai prosedur dan target yang ditetapkan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti *work engagement*. Adanya *work engagement* yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin baik (Sutrisno, 2017). Peningkatan kinerja yang tinggi dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja salah satunya melalui keterlibatan juga partisipasi karyawan dalam proses mengambil suatu keputusan dan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menerapkan *Quality of Work Life* (QWL) (Siagian, 2018). Selain QWL, terdapat faktor yang memainkan peran penting dalam pembentukan tingkah laku, yaitu disiplin. Layaknya penghargaan yang mampu memberikan motivasi pada orang secara efektif, disiplin juga akan dapat meningkatkan kinerja apabila digunakan dengan tepat, seperti pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin harus dilakukan dengan konsisten dan adil. Disiplin yang diterapkan dengan efektif akan mampu memberikan dorongan pada seseorang dalam peningkatan kinerja yang memberikan keuntungan pada seseorang juga organisasi

#### **5.5.5. Pengaruh Dominan *Work Engagement*, *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat menentukan kualitas dan hasil kinerja yang dicapai. Disiplin kerja yang tinggi tercermin dari kebiasaan pegawai hadir tepat waktu, mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, melaksanakan instruksi dari atasan secara tepat, serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena dengan kedisiplinan, pegawai dapat bekerja secara lebih tertib, efisien, dan produktif. Siagian (2020) juga menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk ketaatan pegawai terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan cerminan dari efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks organisasi, terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, di antaranya adalah pengembangan karir, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Ketiga variabel ini seringkali dipandang sebagai unsur dominan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dari ketiga variabel tersebut, hasil berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir

seringkali menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh kontribusinya terhadap peningkatan motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap organisasi, serta arah karir yang jelas.

