

## **Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu**

*An Analysis of Work Attitude Towards Performance at Port Office and Class II Port Authority of Palu*

<sup>1</sup>Sri Rahayu, <sup>2</sup>Haris Abd Kadir, <sup>3</sup>Sarifuddin  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu  
(\*Email Korespondensi: [sriahayu@gmail.com](mailto:sriahayu@gmail.com))

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Penelitian ini responden 91 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Diperoleh F-hitung 21,069 > F-tabel 3,9457 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Nilai koefisien regresi sebesar 0,441, sementara tingkat signifikansi sebesar 0.000. dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh t-hitung sebesar 4,590 > t-tabel, 1,6618 variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja dan Kinerja.

### **Abstract**

*This research aims to determine and analyze port employees' attitude towards their performance. This research involved 91 employees. The results show that F-count 21,069 > F-table 3,9457 with a probability level of 0,000 (significant), with a probability value far less than 0.05. this indicates that the work attitude variable has significant effect on employees' performance. The regression coefficient value is 0.441, while the significance level is 0.000. Thus, the value of sig is < 0.05 at a 95% level of trust, t-count is 4.590 > t-table 1.6618. The work attitude variable has a significant effect on the performance of employees at the port office and the class II port authority of Palu.*

**Keyword** : Work Attitude and Performance

## PENDAHULUAN

Tugas dan fungsi syahbandar secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 Tentang Pelayaran. Pasal 207 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran menyebutkan bahwa syahbandar melaksanakan fungsi keselamatan dan keamanan pelayaran yang mencakup pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang angkutan di perairan, kepelabuhanan, dan perlindungan lingkungan maritim di pelabuhan. Sekalipun telah ada peraturan yang mengatur tentang peran seorang syahbandar dalam mengeluarkan surat persetujuan berlayar, tidak jarang juga ditemui beberapa kecelakaan transportasi laut yang disebabkan oleh kelalaian seorang syahbandar dalam menjalankan tugas kesyahbandarannya, yaitu dengan memberikan ijin pelayaran dan surat kelaiklautan kapal kepada kapal yang tidak layak untuk berlayar dan kapal yang tidak lulus uji kelas oleh Biro Klasifikasi Indonesia.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu merupakan kategori sebagai kelas II. Tugas kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu yaitu melaksanakan pemberian pelayanan lalu lintas angkutan laut, keselamatan dan keamanan pelayanan di perairan pelabuhan untuk kelancaran angkutan laut. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, salah satu fungsinya adalah melakukan pengawasan terhadap pemenuhan persyaratan keselamatan kapal.

Pegawai negeri sipil yang tidak mentaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 53 Tahun 2010 dijatuhi hukuman disiplin, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal akan mendorong peningkatan gairah kerja, yang pada akhirnya akan bermuara terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintah khusus kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Dalam peningkatan disiplin pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu akan terus berusaha memaksimalkan tugas yang diberikan, sehingga lambat laun disiplin tersebut akan terbina dengan sendirinya. Dengan adanya pembinaan disiplin ini maka dengan sendirinya fungsi dan tugas pegawai negeri sipil khususnya kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu sebagai pelayan masyarakat dalam bidang kelautan dan perkapalan akan terlaksana dengan baik dan benar, serta tujuan dibentuknya sebuah instansi pemerintah akan tercapai dengan sendirinya.

## METODE

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *disiplin kerja*.

Menurut Sugiyono (2009: 261) persamaan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
- e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : *Kinerja pegawai*
- a : konstanta
- b : koefisien regresi
- X : *Disiplin kerja*

**HASIL**

Untuk melihat ada tidaknya *multikolinieritas* dalam penelitian ini dapat dilihat melalui hasil perhitungan nilai *variance inflating faktor* (VIF), dimana apabila nilai *variance inflating faktor* dengan angka toleransi mendekati 1 maka data yang tersajikan tidak terjadi *multikolinieritas*. Santoso, (2000:206) Dari hasil pengolahan data yang dikumpulkan di lapangan menunjukkan bahwa variabel yang dianalisis nilai *inflating faktor* dan angka toleransinya menunjukkan tidak terjadi *multikolinieritas*, dengan nilai VIF adalah 1.000, maka nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah : jika nilai *tolerance* < 0,10 ; maka terjadi *multikolinieritas*, tetapi jika nilai *tolerance* > 0,10 ; maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

Dari hasil pengolahan data yang dikumpulkan dilapangan menunjukkan variabel disiplin kerja (X) dengan nilai toleransi 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000.

Hasil uji *multikolinieritas* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan nilai korelasi antara variabel independen, karena nilai > 0,10, maka tidak terjadi *multikolinieritas*, seperti terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

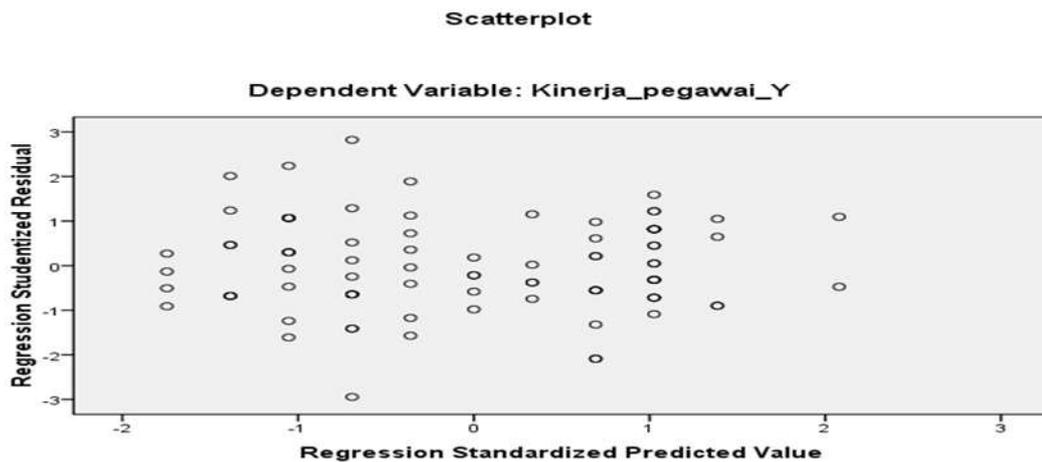
**Tabel 1.** Hasil Uji *multikolinieritas*  
*Colinearity Statistics*

Variabel Independen	Toleransi	VIF
Disiplin Kerja	1,000	1,000

Sumber : Data Primer Setelah Diolah (2020)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji asumsi *heteroskedastisitas* ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi *residual absolut* sama (*homoskedastisitas*) atau tidak sama (*heteroskedastisitas*) untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya *heteroskedastisitas* ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1.** Uji Asumsi Heteroskedastisitas

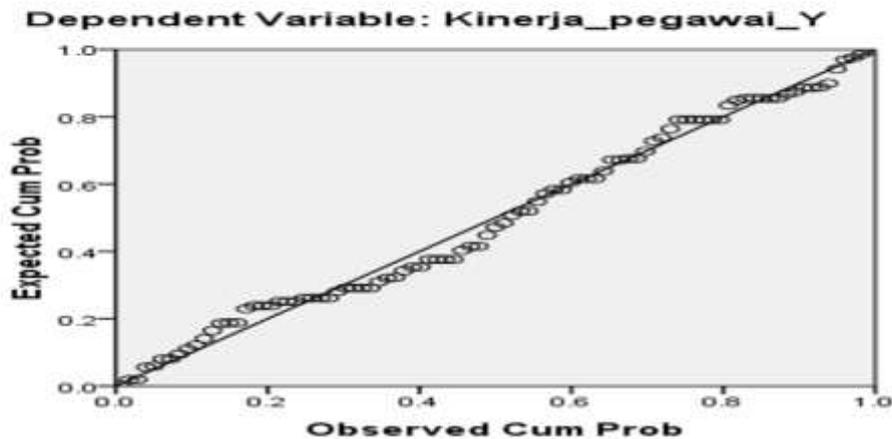
Dari hasil analisis grafis Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar secara acak, dengan tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan variabel yang dianalisis tidak terjadi secara *heteroskedastisitas*.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksinya dapat

melihat pada penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas

Dari hasil analisis grafis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang terlihat menyebar disekitar garis dan mengikuti searah dengan garis diagonal, dengan demikian model regresi ini terdistribusi dengan normal.

### Analisis Regresi Sederhana

Dalam melakukan analisis regresi sederhana, paling tidak akan membahas tentang koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi, koefisien regresi, dan juga koefisien korelasi parsial untuk regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, sementara analisis kualitatif sendiri dipergunakan guna menjelaskan pembuktian dari analisis kuantitatif.

Pembuktian dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi sederhana yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model Regresi sederhana diperoleh dengan nilai koefisien regresi, seperti yang terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana  
Dependent Variabel Y = Kinerja Pegawai

Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t	t tabel	Sig
C = Constanta	2,470	0,350		7,050	1,6618	0,000
Disiplin kerja	0,441	0,096	0,438	4,590	1,6618	0,000
R- Square	= 0,191	F statistik	= 21,069			
Adjusted R-Square	= 0,182	Sig F	= 0,000			
R	= 0,438	F tabel	= 3,9457			

Sumber : Hasil olahan data (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 2 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 2,470 + 0,441 (X)$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dapat dilihat sebagai berikut: Dari persamaan diatas dapat dijelaskan: 1) Untuk nilai constanta sebesar 2,470 berarti kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,470. 2) Disiplin kerja (X) dengan koefisien regresi 0,441 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin terjadinya kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

### **Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji t, pengujian pengaruh secara parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen (X) yaitu; variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Dari Tabel 2 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai  $R = 0,438$  atau  $= 43,8\%$ . Hal ini berarti bahwa sebesar 43,8% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti (budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi, dll).

Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi (B) secara parsial, dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,05, uji t akan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan *probability* lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ). Lebih jelas bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut :

### **Pembuktian Hipotesis**

Untuk variabel disiplin kerja hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,441, sementara tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan demikian nilai  $\text{sig} < 0,05$  pada taraf 95% diperoleh t-hitung sebesar 4,590 > t-tabel 1,6618. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu, dinyatakan terbukti.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil regresi sederhana bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu, hal menggambarkan pengaruh disiplin kerja yang ditanamkan sangat membantu peningkatan kinerja pegawai. Sikap pegawai dalam melaksanakan disiplin dengan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas pokok yang diberikan. Disiplin kerja yang berupa kesadaran hadir tepat waktu, mentaati jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, meningkatkan keterampilan, membangun suasana kebersamaan dan melakukan pekerjaan secara kreatif dan inovatif.

Penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu, merupakan tindakan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang ditekankan pada kesadaran diri dari para pegawai untuk mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

Dalam meningkatkan disiplin kerja kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu yang mempunyai salah satu fungsi yaitu melakukan pengawasan laik layar dan kepelautan, ahli muatan diperairan pelabuhan, keselamatan pengerukan, reklamasi dan pembangunan fasilitas pelabuhan sesuai dengan kewenangan serta menerbitkan surat persetujuan berlayar.

Sikap dan perilaku pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dalam meningkatkan disiplin ditandai dengan peningkatan keterampilan, ketepatan dalam menghadiri apel serta menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Pegawai yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan instansi.

Pelaksanaan disiplin kerjasangat diperlukan khusus pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas II teluk palu untuk meningkatkan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan

baik. Selain itu pula sebagai gugus terdepan dalam pengawasan tertib lalu lintas kapal diperairan, pelabuhan dan alur pelayaran, maka disiplin kerjadiperlukan guna kelancaran aktivitas kelautan.

Kedisiplinan yang diterapkan pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu dikatakan baik, karena pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Pihak instansi juga menerapkan hukuman dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman yang dilakukan oleh pimpinan berlandaskan keadilan dan tegas terhadap semua pegawai.

Disiplin kerja akan mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat, serta meningkat kinerja pegawai. Para pegawai disiplin maka masyarakat akan lebih mudah dan cepat untuk mendapatkan pelayanan. Sebaliknya, jika pegawai tidak disiplin maka pelayanan kepada masyarakat terhambat. Jadi, usaha untuk meningkatkan disiplin harus terus dilakukan agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai serta pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Peran disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. Hal ini dilihat dari secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. kemampuan pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan pegawai yang tidak disiplin, hal ini dikarenakan waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Astadi dan Putri (2016 : 18) hasil penelitian yang dilakukan adalah disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Rima dan Bambang (2018 : 179) hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Syarkani (2017 : 365) hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

Selain itu pula hasil penelitian oleh Haris Abd. Kadir (2014 : 77) bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian terdahulu tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan 1) Diperoleh F-hitung 21,069 > F-tabel 3,9457 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. 2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,441, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf 95% diperoleh t-hitung sebesar 4,590 > t-tabel, 1,6618 variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu.

## SARAN

Rekomendasi saran 1) Pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu mempertahankan kedisiplinan yang sudah terbangun dengan baik. 2) Selain itu, pimpinan diharapkan menerapkan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin secara adil dan tegas. 3) Pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu harus memberikan saran guna perbaikan permasalahan pekerjaan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun. 9. No. 2. Hal. 145-160.

- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Haris Abdul Kadir, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 2. No. 1 Maret. Hal. 70-79.
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 62, No. 1 September. Hal. 172-180.
- Santoso, Singgih. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November, hal 365 – 374.
- Ulber, Silalahi. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 *Tentang Pelayaran*
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.*
- Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor PM 100 Tahun 2014 *tentang peta jabatan dan uraian jenis kegiatan jabatan unit pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri .*
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2010 *tentang Angkutan Diperairan.*
- Keputusan Menteri PM. 146 Tahun 2016 *tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Laut.*