

Pengaruh Kepuasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta

Ardo Ardian, Dimas Ilham Putranto*, Erie Cantona

Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR, Jakarta, Indonesia

*Correspondence email: dimasilham31@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja awak kapal PT Timur Ship Management Jakarta melalui kepuasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ABK PT Timur Ship Management Jakarta sebanyak 52 orang. Dalam pemilihan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh karena populasinya terbatas dan kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden. Teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku referensi dan literatur lainnya, serta menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipilih, serta mengumpulkan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ABK PT. Manajemen Kapal Timur Jakarta. Besarnya pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja ABK sebesar 88,90%, dan diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan membentuk kinerja ABK yaitu sebesar 0,918, korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja ABK; Motivasi Kerja

ABSTRACT

In general, this study aims to gain an overview of the performance crew of PT Timur Ship Management Jakarta through job satisfaction, discipline, and motivation. The method used is explanatory research with quantitative approach. The population is ship crew of PT Timur Ship Management Jakarta as many as 52. Meanwhile, in the selection of the sample, the researchers used sampling saturated, because the population is limited and less than 100, then the number of samples in this study as many as 52 respondents. Data collection techniques include literature study obtained by studying reference books and a number of other literature, as well as distributing questionnaires to the respondents who selected and collecting documentation. Furthermore, the techniques of data analysis is a method of multiple linear regression with SPSS 17.00. The results showed that job satisfaction, work discipline, and motivation to work partially and simultaneously have a positive significant effect on the performance of the crew of PT. Timur Ship Management Jakarta. The magnitude of the effect of job satisfaction, work discipline, and motivation to work simultaneously on the performance of the crew of 88.90%, and it is known that job satisfaction is the most dominant factor shaping the performance of the crew with the amount of 0.918 correlation indicates a very strong relationship.

Keywords: Job Satisfaction; Performance Crew; Work Discipline; Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor dalam menentukan berkembangnya suatu organisasi. Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya dan berusaha untuk menarik orang-orang yang dapat mencapainya (Kalesaran *et al.*, 2014). Menurut Ardana *et al* (2012), faktor manusia merupakan aset yang sangat bernilai tinggi dan bermanfaat bagi suatu organisasi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada faktor manusianya. Notoatmodjo (2012) menyatakan bahwa sebagai salah satu dari sekian banyak komponen organisasi, manusia merupakan sumber daya kunci untuk mencapai tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Jika SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki sangat berkualitas sesuai dengan profesionalisme yang dibutuhkan perusahaan, maka akan berdampak positif bagi perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Faktor manusia adalah poin yang sangat penting bagi suatu organisasi

untuk mengelola, mengatur dan menggunakan karyawannya untuk dapat bekerja secara aktif dan efisien.

Agar produktif dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia perusahaan harus dikelola dengan baik agar tercipta keterkaitan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan kualitas karyawannya (Bagaskara, 2018). Sumber daya manusia merupakan kunci sukses tidaknya kegiatan perusahaan. Dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, kebutuhan bisnis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta berkualitas menjadi semakin mendesak. Perubahan merupakan langkah pertama yang penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dan membutuhkan dukungan manajemen senior. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis untuk mengelola, mengatur, dan mempekerjakan karyawan mereka sehingga mereka dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan atau karyawan adalah talenta terpenting perusahaan. Sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa karyawan. (Azhari & Supriyatin, 2020). Pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan berjalan seiring dengan profesionalisme karyawan yang mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja staf, mengelola sumber daya yang ada dan mengembangkannya dalam program-program kritis. (Adietya, 2008). Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai hasil dari pemikiran dan energi seorang karyawan yang bisa ditinjau, dihitung dan dilihat wujudnya, tetapi dalam banyak kasus hasil dari proses pemikiran dan energi tidak dapat dihitung atau dilihat. Misalnya, ide pemecahan masalah, atau proposal baru untuk produk atau layanan yang diperbarui dapat mengarah pada penemuan proses kerja yang lebih efisien (Attamimi, 2020).

Salah satu aspek yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaan. Menurut Suniotto (Sunyoto, 2012), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bentuk pengungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan yang timbul dari orang-orang yang mencintai dan mencintai pekerjaannya (Hasibuhan, 2016). Kepuasan kerja adalah tentang membentuk budaya kerja yang baik dan menjalani kehidupan kerja yang baik dengan menyediakan lingkungan yang nyaman dimana karyawan dapat membentuk prestasi kerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan atau bawahan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespon secara positif pekerjaannya, sementara orang dengan kepuasan kerja rendah merespon secara negatif terhadap pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan bahwa disiplin bisnis sangat penting dalam perilaku ketika mematuhi peraturan yang berlaku (Pramularso, 2017). Sikap dan perilaku karyawan, yang ada, dapat digunakan oleh perusahaan sebagai titik awal untuk menentukan aturan dan pengetahuan karyawan. Ternyata ketika karyawan tidak disiplin, pekerjaan dan aktivitas karyawan lainnya terganggu, dan banyak tugas yang seharusnya selesai hari ini malah molor dan tidak selesai tepat waktu. Diharapkan aturan ini tidak menghambat aktivitas perusahaan dan dilaksanakan dengan baik untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi karyawan juga sangat penting dalam perusahaan yang menginginkan setiap karyawan secara aktif memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan (Qiyah & Siagian, 2021).

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor bisnis maritim yang cukup menjanjikan dari waktu ke waktu (Febiyansah, 2018). Saat ini industri pelayaran telah berkembang dari era konvensional menjadi era modern dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada (Dirjen Perhubungan Laut, 2019). Dalam sektor bisnis ini ada bagian peranan penting dalam pemilihan awak kapal yang berkompeten dan berkualitas guna dapat bersaing dengan persaingan global khususnya dalam segi Sumber daya manusianya. Begitu pula PT. Timur Ship Management yang merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang menyediakan awak kapal untuk bekerja di dalam dan luar negeri sangat mengedepankan kompetensi dan kualitas awak kapalnya agar mampu tetap eksis di era teknologi saat ini. PT. Timur Ship Management merupakan anak perusahaan dari PT. Thome Ship Management yang berada di Singapura. Saat ini banyak sekali awak kapal yang bekerja di beberapa perusahaan pelayaran yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Adapun kepuasan kerja awak kapal sendiri bersifat individual yang dimana masing-masing orang memiliki standar kepuasannya sendiri. Semakin banyak

aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan awak kapal tersebut maka semakin besar juga tingkat kepuasan Kerja yang diperoleh.

Demikian juga untuk awak kapal PT. Timur Ship Management ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja awak kapalnya, salah satunya ialah motivasi Kerja. Terlebih lagi dalam persaingan global yang sangat ketat ini dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Disini perusahaan berperan untuk mengelola awak kapal salah satu contoh adalah bagaimana membuat standar upah kerja yang baik untuk awak kapal. Tentu saja upah kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari awak kapal apabila perusahaan memiliki standar gaji yang besar tentu saja itu akan menaikkan motivasi awak kapal dan akan mendapat hasil yang masikmal juga dari kinerja awak tersebut.

Selain upah, awak kapal perusahaan juga mengatur kontrak atau lama bekerjanya awak kapal tersebut, lalu pekerjaan dan tanggung jawab dikapal, promosi jabatan awak kapal ketinggian yang lebih tinggi, lingkungan diatas kapal baik hubungan antar rekan kerja dan atasan di atas kapal. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan pelayaran karena akan menentukan seberapa baik kinerja dari awak kapalnya. PT. Timur Ship Management memahami masalah ini dan berupaya agar dapat memberikan yang terbaik kepada seluruh awak kapal yang bekerja diperusahaan ini. Namun, dalam kondisi dilapangan terdapat kendala-kendala yang dapat mempengaruhi atau bahkan mengurangi kinerja awak kapalnya. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian terkait pengaruh kepuasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja awak kapal PT Timur Ship Management Jakarta melalui kepuasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* yaitu menjelaskan pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018), dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja awak kapal). Populasi penelitian ini adalah awak kapal PT. Timur Ship Management yang sedang cuti berlayar dengan jumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, sehingga jumlah sampel adalah 52 anak buah kapal PT. Manajemen Kapal Timur saat ini sedang berlibur. Survei terdiri dari empat variabel yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Setiap data untuk setiap variabel berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 52 responden survei. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang disajikan sebagai distribusi frekuensi.

HASIL

Profil Responden

Gambaran secara umum tentang profil responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1.
Profil Responden

No	Kelompok	Kategori	Responden	%
1	Jenis Kelamin	- Laki-laki	52	100
		- Wanita		
2	Usia	- < 20 Tahun	7	13,5
		- 21 – 30 Tahun	19	36,5
		- 31 – 40 Tahun	16	30,8
		- > 40 Tahun	10	19,2
3	Pendidikan	- < SLTA	5	9,6
		- SLTA	15	28,8
		- D3	21	40,4
		- S1/S3	11	21,2%
4	Masa Kerja	- < 5 Tahun	5	9,6
		- 6 – 10 Tahun	15	28,8
		- 11 – 15 Tahun	24	46,2
		- > 15 Tahun	8	15,4

Tabel 1 menunjukkan bahwa gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa seluruh responden awak kapal (100%) adalah laki-laki. Berdasarkan kelompok usia menunjukkan bahwa kelompok usia kurang dari 20 tahun sebanyak 7 responden (13,5%), usia 21 sampai 30 tahun sebanyak 19 responden (36,5%), dan 16 responden (30,8%) berada pada usia 31 sampai 40 tahun. Sedangkan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 responden (19,2%). Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa mayoritas usia responden antara 21 sampai 30 tahun. Latar belakang pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa mayoritas awak kapal berpendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 21 responden (40,4%), dan disusul dengan responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 15 responden (28,8%). Sementara itu, responden yang berpendidikan S1/S2 yaitu sebanyak 11 responden (21,2%) dan 5 responden (9,6%) berpendidikan < SLTA. Sementara itu, masa kerja awak kapal menjelaskan bahwa lama bekerja awak kapal tertinggi pertama yaitu sebanyak 24 responden (46,2%) menyatakan lama bekerja 11-15 tahun. Tertinggi kedua yaitu sebanyak 15 responden (28,8%) menyatakan lama bekerja 6-10 tahun. Selanjutnya yaitu sebanyak 8 responden (15,4%) menyatakan lama bekerja > 15 tahun. Terakhir ialah sebanyak 5 responden (9,6%) menyatakan lama bekerja sudah < 5 tahun.

Deskripsi Data

Kepuasan Kerja

Data mengenai kepuasan kerja yang dilakukan di lingkungan PT Timur Ship Management Jakarta diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan, yang selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Oleh karena itu, distribusi frekuensi data kinerja operasional dapat disusun dan dihasilkan dari hasil perhitungan sebagaimana terlampir. Hasil dari perhitungan tersebut, kemudian disusun distribusi frekuensi data kinerja operasional dalam tabel berikut:

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kelas interval	Frekuensi		Batas nyata	
		Absolut	Relative (%)	Bawah	Atas
1	31 - 36	10	14.29	30.5	36.5
2	37 - 42	11	15.71	36.5	42.5
3	43 - 48	3	4.29	42.5	48.5
4	49 - 54	12	17.14	48.5	54.5
5	55 - 60	2	2.86	54.5	60.5
6	61 - 66	7	10	60.5	66.5
7	67 - 72	7	10	66.5	72.5
	Jumlah	52	74		

Melihat Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor variabel kepuasan kerja yang berada pada kelas interval 31-36 sebesar 14,29%, interval 37-42 sebesar 15,71%, interval 43-48 sebesar 4,29%, interval 49-54 sebesar 17,14%, interval 55-60 sebesar 2,86%, interval 61-66 sebesar 10%, dan interval 67-72 sebesar 10%. Dengan demikian diketahui bahwa interval tertinggi terjadi pada kelas 49-54.

Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja yang terdiri dari 15 pertanyaan, yang selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Oleh karena itu, distribusi frekuensi data disiplin kerja dapat disusun dan dihasilkan dari perhitungan tersebut, kemudian disusun distribusi frekuensi data disiplin kerja dalam tabel berikut:

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Kelas interval	Frekuensi		Batas nyata	
		Absolut	Relative (%)	Bawah	Atas
1	32 - 37	14	20	31.5	37.5
2	38 - 43	17	24.29	37.5	43.5
3	44 - 49	4	5.71	43.5	49.5
4	50 - 55	8	11.43	49.5	55.5

5	56 -61	1	1.43	55.5	61.5
6	62 - 67	6	8.57	61.5	67.5
7	68 - 73	2	2.86	67.5	73.5
	Jumlah	52	74		

Dari tabel diatas data diketahui distribusi frekuensi skor variabel disiplin kerja yang berada pada kelas interval 32-37 sebesar 20%, interval 38-43 sebesar 24,29%, interval 44-49 sebesar 5,71%, interval 50-55 sebesar 11,43%, interval 56-61 sebesar 1,43%, interval 62-67 sebesar 8,57%, dan terakhir interval 68-73 sebesar 2,86%. Dengan demikian diketahui bahwa interval tertinggi terjadi pada kelas 38-43.

Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja yang terdiri dari 15 pertanyaan, yang selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Oleh karena itu, distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat disusun dan dihasilkan dari perhitungan tersebut, kemudian disusun distribusi frekuensi data motivasi kerja dalam tabel berikut:

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas interval	Frekuensi		Batas nyata	
		Absolut	Relative (%)	Bawah	Atas
1	31 - 36	10	14.29	31.5	37.5
2	37 - 42	13	18.57	37.5	43.5
3	43 - 48	4	5.71	43.5	49.5
4	49 - 54	16	22.86	49.5	55.5
5	55 - 60	4	5.71	55.5	61.5
6	61 - 66	2	2.86	61.5	67.5
7	67 - 72	3	4.29	67.5	73.5
	Jumlah	52	74		

Melihat Tabel 4 data diketahui distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja yang berada pada kelas 31-36 sebesar 14,29%, interval 37-42 sebesar 18,57%, interval 43-48 sebesar 5,71%, interval 49-54 sebesar 22,86%, interval 55-60 sebesar 5,71%, interval 61-66 sebesar 2,86%, dan interval 67-72 sebesar 4,29%. Dengan demikian diketahui bahwa interval tertinggi terjadi pada kelas 49-54.

Kinerja Awak Kapal

Data mengenai kinerja awak kapal yang terdiri dari 15 pertanyaan, yang selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk distribusi frekuensi. Oleh karena itu, distribusi frekuensi data kinerja awak kapal dapat disusun dan dihasilkan dari hasil perhitungan sebagaimana terlampir. Hasil dari perhitungan tersebut, kemudian disusun distribusi frekuensi data kinerja awak kapal dalam tabel berikut:

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Kinerja Awak Kapal

No	Kelas Interval	Frekuensi		Batas Nyata	
		Absolut	Relative (%)	Bawah	Atas
1	31 - 36	7	10	31.5	37.5
2	37 - 42	9	12.86	37.5	43.5
3	43 - 48	8	11.43	43.5	49.5
4	49 - 54	10	14.29	49.5	55.5
5	55 - 60	5	7.14	55.5	61.5
6	61 - 66	5	7.14	61.5	67.5
7	67 - 72	8	11.43	67.5	73.5
	Jumlah	52	74		

Dari tabel diatas data diketahui distribusi frekuensi skor variabel kinerja awak kapal yang berada pada kelas interval 31-36 sebesar 10%, interval 37-42 sebesar 12,86%, interval 43-48 sebesar 11,43%, interval 49-54 sebesar 14,29%, interval 55-60 sebesar 7,14%, interval 61-66 sebesar 7,14%, dan interval 67-72 sebesar 11,43%. Dengan demikian diketahui bahwa interval tertinggi terjadi pada kelas 49-54.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Hasil uji validitas dalam penelitian ini akan dijelaskan berdasarkan Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	KK1	0,815	0,2681	Valid
2	KK2	0,805	0,2681	Valid
3	KK3	0,796	0,2681	Valid
4	KK4	0,829	0,2681	Valid
5	KK5	0,868	0,2681	Valid
6	KK6	0,873	0,2681	Valid
7	KK7	0,770	0,2681	Valid
8	KK8	0,830	0,2681	Valid
9	KK9	0,840	0,2681	Valid
10	KK10	0,647	0,2681	Valid
11	KK11	0,623	0,2681	Valid
12	KK12	0,791	0,2681	Valid
13	KK13	0,733	0,2681	Valid
14	KK14	0,589	0,2681	Valid
15	KK15	0,776	0,2681	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan (15 indikator) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2681$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Hasil pengujian validitas untuk variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	DK1	0,843	0,2681	Valid
2	DK2	0,821	0,2681	Valid
3	DK3	0,788	0,2681	Valid
4	DK4	0,805	0,2681	Valid
5	DK5	0,833	0,2681	Valid
6	DK6	0,763	0,2681	Valid
7	DK7	0,554	0,2681	Valid
8	DK8	0,776	0,2681	Valid
9	DK9	0,771	0,2681	Valid
10	DK10	0,701	0,2681	Valid
11	DK11	0,613	0,2681	Valid
12	DK12	0,738	0,2681	Valid
13	DK13	0,708	0,2681	Valid
14	DK14	0,625	0,2681	Valid
15	DK15	0,713	0,2681	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan (15 indikator) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2681$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja adalah valid. Selanjutnya, hasil pengujian validitas untuk variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan pada Tabel 8:

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	MK1	0,785	0,2681	Valid
2	MK2	0,792	0,2681	Valid
3	MK3	0,742	0,2681	Valid

4	MK4	0,688	0,2681	Valid
5	MK5	0,693	0,2681	Valid
6	MK6	0,402	0,2681	Valid
7	MK7	0,535	0,2681	Valid
8	MK8	0,462	0,2681	Valid
9	MK9	0,778	0,2681	Valid
10	MK10	0,612	0,2681	Valid
11	MK11	0,541	0,2681	Valid
12	MK12	0,818	0,2681	Valid
13	MK13	0,792	0,2681	Valid
14	MK14	0,766	0,2681	Valid
15	MK15	0,804	0,2681	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja pada Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan (15 indikator) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2681$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah valid. Kemudian, hasil pengujian validitas untuk variabel Kinerja Awak Kapal dapat dijelaskan pada Tabel 9:

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Awak Pesawat

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	KA1	0,837	0,2681	Valid
2	KA2	0,744	0,2681	Valid
3	KA3	0,731	0,2681	Valid
4	KA4	0,779	0,2681	Valid
5	KA5	0,760	0,2681	Valid
6	KA6	0,721	0,2681	Valid
7	KA7	0,716	0,2681	Valid
8	KA8	0,687	0,2681	Valid
9	KA9	0,619	0,2681	Valid
10	KA10	0,811	0,2681	Valid
11	KA11	0,670	0,2681	Valid
12	KA12	0,607	0,2681	Valid
13	KA13	0,825	0,2681	Valid
14	KA14	0,813	0,2681	Valid
15	KA15	0,532	0,2681	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Awak Kapal pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan (15 indikator) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2681$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Awak Kapal adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Untuk mencapai hal tersebut, skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1 dengan ukuran kemantapan alpha yang telah di interpretasikan pada bab 3. Hasil dari perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kemantapan Alpha
Kepuasan kerja	0,952	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja	0,918	Sangat Reliabel
Kinerja Awak Kapal	0,934	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil pada Tabel 10 di atas, hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel adalah sangat reliabel.

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 11.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	2,07	4,80	32,987	,80364
Disiplin Kerja	2,13	4,60	30,115	,71556
Motivasi Kerja	2,07	4,80	31,064	,66526
Kinerja Awak	2,07	4,60	33,513	,77140

Berdasarkan Tabel 11 diketahui hasil pengujian statistik deskriptif pada seluruh variabel bersifat homogen.

Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini uji koefisien korelasi dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (r). Hasil uji koefisien korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Awak Kapal (Y)	0,918	Sangat Kuat
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Awak Kapal (Y)	0,850	Kuat
Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja Awak Kapal (Y)	0,883	Kuat

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,918 yang dimiliki pada korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Awak Kapal. Sementara itu, nilai koefisien korelasi terendah berada pada korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Awak Kapal. Dari hasil koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja Awak Kapal.

Uji Hipotesis

Pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja awak Kapal PT Timur Ship Management Jakarta. Uji Hipotesa ini dibagi menjadi tiga bagian sebagai berikut:

Uji hipotesis parsial atau uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent (Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependennya (Kinerja Awak Kapal). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% ($\text{sig.} < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hasil pengujian tersebut secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 13.
Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

No	Variabel	T	Sig.
1	Kepuasan Kerja	4,642	0,000
2	Disiplin Kerja	2,732	0,009
3	Motivasi Kerja	2,514	0,015

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan mengenai hasil hipotesis uji t sebagai berikut:

1. Hasil Hipotesis Pertama (H_1)

Melihat Tabel 13 hasil hipotesis variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,642 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta.

2. Hasil Hipotesis Kedua (H_2)

Melihat Tabel 13 hasil hipotesis variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,732 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Dengan demikian, Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta.

3. Hasil Hipotesis Ketiga (H₂)

Melihat Tabel 13 hasil hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,514 dan nilai signifikan sebesar 0,015. Dengan demikian, Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kepuasan Kerja Awak Kapal semakin tinggi maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Awak Pesawat PT. Timur Ship Management. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa orang yang menemukan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung bekerja dengan semangat, dan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah kunci kecurangan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa terdapat karyawan yang puas secara aktif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja selama bekerja di perusahaan. Hasil ini juga mendukung temuan penelitian Ayu dan Suprayetno (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi Yulianti (2011) juga menemukan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki efek positif yang relative kecil tetapi peningkatan kinerja awak kapal juga akan terjadi walau memang relatif kecil pula perubahannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga diklat teknik. Manajemen Timurship Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja crew kapal yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja crew kapal di PT. Timur Ship Management. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian Rudianto, Suhalis, dan Pahala (2014) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja kru armada kapal sungai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa kepatuhan adalah penegakan aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh suatu organisasi tempat kerja atau perusahaan. Tata krama yang menyeluruh, termasuk pengendalian diri untuk tidak melakukan kegiatan yang menyalahi aturan atau penyimpangan. Dengan demikian, adalah penyerahan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh rasa bertanggung jawab dalam melakukan tugas dan kewajiban seseorang dan berperilaku dengan cara yang seharusnya diterapkan dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2007), disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin profesional seorang pegawai dapat dinilai tidak hanya dari kehadiran, tetapi juga dari sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan kedisiplinan tinggi tidak lamban dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew PT. Timur Ship Management Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja awak kapal maka kinerja perusahaan semakin baik. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keinginan ini akan terus terwujud dan terus menerus terjadi dan akan berhenti ketika akhir hidupnya tiba. Kebutuhan yang terpenuhi tidak memotivasi para karyawan, melainkan hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi. Setiawan (2013) menyatakan bahwa sangat penting bagi organisasi untuk memotivasi atau mendorong karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Dalam banyak teori dan penjelasan tersebut di atas, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini karena kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang memotivasi atau keinginan untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka pencapaian prestasi kerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja yang baik. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Ship Management Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja crew yang tinggi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja crew kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Untuk itu, pihak PT. Timur Ship Management Jakarta sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan awak kapal dengan memperhatikan kebijakan upah, pengembangan karir, serta promosi dan penghargaan yang diberikan.
2. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Sehingga, diperlukan pengawasan terhadap tingkat kehadiran awak kapal, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja di PT. Timur Ship Management Jakarta.
3. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Untuk itu, pihak manajemen perlu memaksimalkan motivasi kerja dengan cara memberikan dorongan kepada awak kapal untuk selalu melakukan upaya-upaya maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. Untuk itu, disarankan kepada pihak PT. Timur Ship Management Jakarta untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kinerja awak kapal seperti meningkatkan kinerja awak kapal, meningkatkan tingkat disiplin awak kapal dan memotivasi awak kapal untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel paling dominan membentuk Kinerja Awak Kapal. Sementara itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa besaran pengaruh dari Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama sebesar 88,90% terhadap Kinerja Awak Kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adietya, A. H. (2008). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Persero Asuransi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2).
- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. (2012). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu.
- Attamimi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo*. 23(2), 293–301. https://ijogi.mums.ac.ir/article_15958.html
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Bagaskara, B. I. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawaN (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. (2019). *Industri Pelabuhan Dan Pelayaran Bersiap Hadapi Revolusi 4.0 06/03/2019*. <https://hubla.dephub.go.id/home/post/read/5865/industri-pelabuhan-dan-pelayaran-bersiap-hadapi-revolusi-4-0-06-03-2019>
- Eigis Yani Pramularso. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 171–174.
- Febiyansah, P. T. (2018). Kebijakan Maritim dan Tranformasi Industri Pelayaran Indonesia dalam Kerangka Penerapan Asas Cabotage. In *Media Neliti* (p. 14).

<https://media.neliti.com/media/publications/77523-ID-kebijakan-maritim-dan-transformasi-indus.pdf>

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuhan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 24, 184–194.
- Murti, Harry., dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1
- Notoatmodjo. (2012). *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Belbuk.com.
- Qiyah, D. U., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 670–680. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.239>
- Rudianto., Suhalis, Adenan., dan Pahala, Yosi. 2014. "Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Dengan Kinerja Awak Armada Kapal Sungai". *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan logistik*, Vol.1.No1
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba*, 1(4), 667–678.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 Nomor 4 Juli.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4 (1): 34-41.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19, No. 2, Hal. 170 – 187.