

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN CREWING
“ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN”**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

RYANDHI MANURUNG

NRP. 4 59 16 9045

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2019**

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN CREWING
"ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN"**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

RYANDHI MANURUNG

NRP. 4 59 16 9045

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2019

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RYANDHI MANURUNG
Nrp : 459169045 / K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV (D/IV)
Program Studi : KALK
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN
PELAYANAN CREWING "ANTHONY
VEDER REDERIJZAKEN"

Jakarta, Juli 2020

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Desamen Simatupang, MM)
Pembina Utama Muda (IV.C)
NIP: 19581229 199303 1 001

Dosen Pembimbing II

(Dr. April Gunawan, MM)
Penata Tk. I (III. D)
NIP: 19720413 199803 1 005

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Larsen Barasa, SE., M.MTr
Penata TK. I (III.d)
NIP. 19720415 199803 1 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RYANDHI MANURUNG
NRP : 459169045/K
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUNA
MENINGKATKAN PELAYANAN CREWING
"ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN"

Jakarta, Agustus 2020

Ketua Penguji

Drs. Sugivanto, MM

Penata (III/d)

NIP. 19620715 198411 1 101

Anggota Penguji

Zulpasri, SH, MH, MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19570225 197903 1 001

Anggota Penguji

Dr. Ir. Desamen Simatupang, MM

Pembina Utama Muda (IV.C)

NIP. 19581229 199303 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19720415 199803 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan karunia dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan kurikulum dari program Diploma IV jurusan KALK, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN CREWING ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mencoba memaparkan fakta berupa data dari kenyataan yang memiliki kaitan dengan teori-teori yang ada dalam beberapa buku referensi dan berusaha menyumbangkan pemikiran penulis untuk memecahkan masalah yang dihadapi sesuai kemampuan dan pengetahuan yang ada, baik pada saat berlangsungnya pendidikan program Diploma IV, maupun pengalaman yang telah dialami penulis di perusahaan. Besar harapan penulis agar skripsi ini menjadi sumbangan ilmu pengetahuan yang berguna bagi civitas akademik STIP pada khususnya serta bagi dunia maritim pada umumnya.

Namun, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu, penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi memperkaya dan menyempurnakan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini penulis juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu sudah sewajarnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Amiruddin, M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Bapak Larsen Barasa, SE.MMT, selaku Ketua Program Studi KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
3. Bapak Dr.Ir.Desamen Simatupang, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Dr. April Gunawan, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing proses penulisan skripsi ini.
5. Kepada keluarga saya, yang menjadi penyemangat dan inspirasi penulis, terima kasih atas dukungan, nasihat, semangat dan doanya. Serta kepada kakak dan adek saya yang juga memberikan banyak dukungan kepada saya.
6. Kepada Janevina sinaga yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi saya, terimakasih atas dukungan dan doanya.
7. Kepada Egi wahyudi yang telah menjadi sebagian besar yang berperan dalam skripsi yang saya tulis ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, Juli 2020

Penulis,

RYANDHI MANURUNG
459169045/K

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I.....	
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	4
C. BATASAN MASALAH.....	5
D. RUMUSAN MASALAH.....	5
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	6
BAB II.....	
LANDASAN TEORI	8
A. TINJAUAN PUSTAKA	8
B. KERANGKA PEMIKIRAN	35
C. HIPOTESIS	37
BAB III.....	
METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	38
B. METODOLOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA	39
C. SUBJEK PENELITIAN	41
D. TEKNIK ANALISIS DATA	41
BAB IV.....	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. DESKRIPSI DATA	49
B. ANALISIS DATA	82
C. PEMECAHAN MASALAH.....	95
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. KESIMPULAN.....	99
B. SARAN.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Pemikiran.....	36
------------------	-------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Anthony Veder.....	3
Tabel 3.1 Skala Likert Sebagai Tolak Ukur Penilaian	40
Tabel 3.2 Tabel Rata - Rata Jawaban Responden	43
Tabel 4.1 Organisasi Anthony Veder Rederijzaken.....	53
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.1	56
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.2	57
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.3	57
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.4	58
Tabel 4.10 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.5	59
Tabel 4.11 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.6	59
Tabel 4.12 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.7	60
Tabel 4.13 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.8	61
Tabel 4.14 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.9	61
Tabel 4.15 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X1.10	62
Tabel 4.16 Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1).....	63
Tabel 4.17 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.1	64
Tabel 4.18 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.2	65
Tabel 4.19 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.3	65
Tabel 4.20 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.4	66
Tabel 4.21 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.5	67
Tabel 4.22 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.6	67
Tabel 4.23 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.7	68
Tabel 4.24 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.8	69
Tabel 4.25 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.9	69
Tabel 4.26 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X2.10	70
Tabel 4.27 Deskripsi Responden Terhadap Motivasi (X2).....	71
Tabel 4.28 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.1	72

Tabel 4.29 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.2	73
Tabel 4.30 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.3	73
Tabel 4.31 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.4	74
Tabel 4.32 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.5	74
Tabel 4.33 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.6	75
Tabel 4.34 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.7	76
Tabel 4.35 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.8	76
Tabel 4.36 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.9	77
Tabel 4.37 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.10	77
Tabel 4.38 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Awak Kapal (Y).....	78
Tabel 4.39 Hasil Penyebaran kuesioner Variabel Motivasi (X1)	79
Tabel 4.40 Hasil Penyebaran kuesioner Variabel Motivasi (X2)	80
Tabel 4.41 Hasil Penyebaran kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.42 Validasi Item	83
Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Kinerja Keagenan (x) dan Clearance Kapal (Y)	83
Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1) Motivasi Kerja	86
Tabel 4.45 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2) Kompensasi.....	86
Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja.....	87
Tabel 4.47 Regresi X1 Terhadap Y	88
Tabel 4.48 Regresi X2 Terhadap Y.....	89
Tabel 4.49 Regresi X1 dan X2 Terhadap Y (Ganda).....	90
Tabel 4.50 Hasil Uji T Hitung.....	91
Tabel 4.51 Hasil Uji F Hitung.....	93
Tabel 4.52 Koefisien Determinasi X1 dan Y	94
Tabel 4.53 Koefisien Determinasi X2 dan Y	94
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SIUPAK Perusahaan
Lampiran 2	NPWP Perusahaan
Lampiran 3	Tanda Daftar Perusahaan
Lampiran 4	Domisili Perusahaan
Lampiran 5	Absensi Kerja Karyawan
Lampiran 6	Struktur Organisasi
Lampiran 7	Lampiran Kuisisioner
Lampiran 8	Distribusi Nilai T Tabel
Lampiran 9	Distribusi Nilai F Tabel
Lampiran 10	Distribusi Nilai R table
Lampiran 11	Uji Validitas dan Reabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi bekal dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, karena tenaga kerja merupakan salah satu unsur dalam perusahaan dan pengaruhnya cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pelayaran Indonesia, selalu menginginkan agar perusahaannya maju dan mencapai keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perusahaan memiliki factor-faktor produksi antara lain sumber daya manusia, modal, bahan baku dan mesin. Di antara factor-faktor produksi tersebut adalah faktor sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan, jika dibandingkan dengan factor-faktor lain yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut, faktor sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama bagi kegiatan dan kelangsungan kegiatan perusahaan, disamping factor-faktor lainnya.

Faktor penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi adalah karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Masalah yang terjadi adalah seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan harapan

perusahaan, terkadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi pula oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang, selain didukung oleh sistem manajemen yang juga disertai dengan penggunaan mesin-mesin dan peralatan-peralatan yang lebih canggih, baik untuk keperluan operasional maupun administrasi perusahaan. Disini mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini biasa diwujudkan dalam bentuk sumbangan kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini biasanya diwujudkan dalam bentuk sumbangan kemampuan dan potensi terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

Anthony Veder Rederijzaken adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kapal atau *ship management*. motivasi kerja dari para karyawan didasari dari beberapa faktor diantaranya ketidakhadiran karyawan tepat waktu pada saat jam kantor, selain itu perusahaan dirasa perlu memberikan perhatian dalam bentuk pemberian *reward* (berupa kenaikan jabatan) maupun pemberian bonus kepada karyawan, sehingga penurunan kualitas kerja dari karyawan Anthony Veder Rederijzaken.

Anthony Veder Rederijzaken menyadari bahwa dengan adanya usaha pengembangan sumber daya manusia, maka yang dilakukan perusahaan adalah diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji dan upah yang adil dan layak, kesejahteraan yang terjamin dan lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal sesuai dengan rencana perusahaan yang akan mendukung kelangsungan kegiatan perusahaan.

Berikut akan penulis lampirkan presentasi absensi karyawan selama satu tahun terakhir yang menunjukkan ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Anthony Veder
2018-2019

No	Bulan	Total Hari Kerja	Tidak Hadir	Persentase
1	Januari	207	31	20,6
2	Februari	180	14	9,3
3	Maret	189	10	6,6
4	April	180	8	5,3
5	Mei	207	11	7,3
6	Juni	198	11	7,3
7	Juli	207	9	6,2
8	Agustus	198	13	8,6
9	September	207	7	4,6
10	Oktober	207	12	8,0
11	November	189	11	7,3
12	Desember	198	13	8,7
Total		2.367	150	100%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan tingkat absensi flukuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada table di atas.

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$ Tingkat Absensi karyawan Anthony Veder menunjukkan angka yang flukuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2018 hingga 2019 sebesar 5%.Dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan melebihi batas standard ketidakhadiran yang di tetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul,

**” PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN CREWING
DI ANTHONY VEDER REDERIJZAKEN”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini terkait dengan topik penelitian. Secara umum kinerja dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya oleh adanya motivasi kerja dan kompensasi kerja karyawan Anthony Veder Rederijzaken. banyak hal yang dapat digali dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kondisi ini diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Belum terpenuhinya kompensasi kerja yang ada di Anthony Veder Rederijzaken.
3. Belum optimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan adanya karyawan yang tidak hadir saat jam kerja, jam kerja yang dibutuhkan untuk bekerja yang menjadi tanggung jawab terkadang selesai belum waktunya sehingga belum sesuai dengan standar yang ditetapkan pihak perusahaan pelayaran dan kualitas kerja yang dihasilkan belum maksimal.
4. Upah lembur yang kurang diberikan kepada karyawan sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kondisi ini diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. BATASAN MASALAH

Mengingat begitu luasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan berimplikasi terhadap kinerja dan ditambah pula dengan adanya keterbatasan dari penulis, yaitu dalam hal keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuan, dll. Maka dalam penulisan ini diperlukan adanya pembatasan antara faktor-faktor tersebut. Dalam

penelitian ini penulis akan membatasi penelitian pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pada karyawan Anthony Veder Rederijzaken sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken
2. Adanya pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken
3. Adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken

D. RUMUSAN MASALAH

Untuk dapat menganalisis dan memecahkan masalah suatu perusahaan yang diangkat maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENYUSUNAN SKRIPSI

1. Tujuan Penyusunan skripsi

- a. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken
- b. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken
- c. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken

2. Manfaat penyusunan skripsi

Teoritis :

- a. Dengan pengetahuan teori-teori dan pengaruh secara mendalam antara motivasi kerja karyawan dan kompensasi, peneliti mengharapkan penelitian ini akan berguna dalam memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya jasa pendidikan tinggi maritim yang menyelenggarakan Program Diploma IV bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Praktis :

- a. Memberikan masukan dalam rangka peningkatan kualitas dan kemajuan pendidikan tinggi maritim yang menyelenggarakan program Diploma IV bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, khususnya Perguruan Tinggi Negeri.
- b. Untuk memecahkan, menemukan, dan mengantisipasi permasalahan secara terpadu dan menyeluruh tentang motivasi kerja karyawan dan kompensasi karyawan, sehingga dapat mengembangkan konsep yang sudah ada, dikuatkan, dimodifikasi, atau digugurkan dan diganti dengan konsep yang baru. Sehingga dapat dilihat dinamisasi Lembaga Perguruan Tinggi Maritim di mata mahasiswa dan masyarakat konsumen.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Dalam penulisan ini, penulis membagi atas lima bab dan bagian-bagian yang satu sama lain bab saling berkaitan, adapun perincian dari tiap bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini penulis akan menguraikan tentang gambaran mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis membahas tentang landasan teori yang digunakan dan meliputi :

1. Tinjauan pustaka, yang memuat tentang uraian mengenai ilmu yang terdapat dalam daftar pustaka dan ilmu pengetahuan

pendukung lainnya serta menjelaskan teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti.

2. Kerangka pemikiran yang memuat asumsi-asumsi yang timbul atau terbentuk setelah adanya dalil, hukum dan teori yang relevan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi: waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan penelitian yang terdiri atas deskripsi data, analisis data, alternative pemecahan masalah dan evaluasi pemecahan masalah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir penulis membuat usaha untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam pembuatan skripsi ini penulis menggunakan beberapa buku - buku untuk mengambil dan memilih teori – teori sebagai sarana penunjang untuk memudahkan dalam memahami skripsi.

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006:89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Teori menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:162), terdapat dimensi dan indikator motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu
Mengembangkan kreatifitas dan Antusias untuk berprestasi tinggi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu
Memiliki kedudukan yang terbaik dan Mengerahkan kemampuan demi mencapai yang terbaik.
- c. Kebutuhan akan afiliasi, dimensi diukur oleh empat indikator, yaitu Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia tinggal dan bekerja (sense of Belonging) , Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance), Kebutuhan akan perasaan maju

dan tidak gagal (sense of achievement) dan Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

Menurut Hariandja (2007: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk *pyramid*, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*).

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*).

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (*Social-need*).

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem-need*).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3) Teori “ERG”

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Existence* (Keberadaan)
- b) *Relatedness* (Keterikatan)
- c) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan

menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya 25 pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor- 26 faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5) Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.

- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

6) Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

a) Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b) Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain

c) Kebutuhan afiliasi (Need for Affiliation)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001:221) adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2001:221) jenis–jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik–baik saja.

2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Metode motivasi menurut Hasibuan (2001:222) adalah sebagai berikut :

1) Metode langsung

Adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi 31 kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2) Motivasi tidak langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sandrawati (2012:30) motivasi dipengaruhi oleh :

1) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingakat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk mendapatkan tingkat upah yang tinggi bila pegawai meyakini upah tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Pimpinana perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi u ntuk mencapai tujuan organisasi.

Asas motivasi mencangkup dari beberapa aspek yaitu; asas mengikuti sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegalisikan dan perhatian timbal balik (Hasibuan, 2011:146).

1) Asas Mengikut Sertakan

Maksud asas ini para bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan berbagai ide-ide, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.

2) Asas Komunikasi

Maksudnya dari asas ini adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4) Asas Wewenang yang di Delegalisasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuahn yang diharapkan dari perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2011:150) motivasi memiliki beberapa proses yaitu:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

2) Mengetahui Kepentingan

Mengatahui kepentingan karyawan adalah hal yang paling penting dalam proses motivasi dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses komunikasi dibutuhkan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa saja yang harus diperbolehkan dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyarukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Teori kebutuhan Model Edward mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang (Malayu Hasibuan, 2017:163) , yaitu :

- 1) *Achievement* (Prestasi), yakni kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik dari pada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk

menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi

- 2) *Deference* (Rasa Hormat), yakni kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.
- 3) *Order* (Memesan), yakni kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur
- 4) *Exhibitio* (Pamer), yakni kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok
- 5) *Autonomy* (Otonomi), yakni kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah
- 6) *Affiliation* (hubungan), yakni kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok
- 7) *Intrasepsi* (Intrasepsi), yakni kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan
- 8) *Succorance* (Pertolongan), yakni kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati dari orang lain
- 9) *Dominance* (Dominan), yakni kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya
- 10) *Abasement* (Penghinaan), yakni kebutuhan perasaan bersalah dan diberikan hukuman jika merasa berdosa
- 11) *Nurturance* (Pengasuhan), yakni kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain
- 12) *Change* (Perubahan), yakni kebutuhan untuk melakukan pembaruan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat

- 13) *Endurance* (Daya Tahan), yakni kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja
- 14) *Heterosexuality* (Heteroseksualitas), yakni kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan dianggap menarik oleh lawan jenis
- 15) *Aggression* (Agresi), yakni kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan, dan senang pada kekerasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah keinginan / dorongan yang mewakili proses-proses psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang diawali dengan adanya rasa kekurangan akan kebutuhan, sehingga menggerakkan jasmani untuk berusaha/bertindak/bekerja mendapatkan sesuatu (kebutuhan) secara bertahap melalui proses pencarian sesuatu (barang dan jasa) dengan melakukan interaksi dan komunikasi sosial yang berakhir pada tercapainya kepuasan yang diukur melalui dimensi :

- 1) kebutuhan akan prestasi, dengan indikator : (a) mengembangkan kreatifitas, (b) antusias untuk berprestasi tinggi;
- 2) kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator : (a) memiliki kedudukan yang terbaik, (b) mengerahkan kemampuan demi mencapai yang terbaik;
- 3) kebutuhan akan afiliasi, dengan indikator : (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, (c) kebutuhan akan perasaan maju, (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Menurut Edy Sutrisno (2009:197), dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Saydam yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:197), kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan fikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Menurut Panggabean yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:197), kompensasi dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2009:198), kompensasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha memiliki sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien, sehingga satu diantaranya pengusaha cenderung menekan kompensasi seminimal mungkin. Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya serta adanya jaminan kepastian penerimaannya.

Selanjutnya menurut Singodimejo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:199), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:199), kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Adapun menurut Handoko yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:199), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Teori selanjutnya yaitu menurut Wirawan (2012:26), dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”, Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial.

Masalah kompensasi khususnya upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan padat karya.

Upah merupakan tolok ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Menurut Wirawan (2012:27), Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut.

- a. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktifitas dan keuntungan perusahaan.
- b. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- c. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- d. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Menurut Hadari Nawawi (2011:315), dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Hadari Nawawi (2011:316) menyatakan jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

- b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian pengharagaan/ganjaran dengan varias yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Disamping contoh di atas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

Adapun menurut Hadari Nawawi (2011:318) sistem desain kompensasi harus memperhatikan tuntutan sebagai berikut :

- a. Desain kompensasi harus memungkinkan perusahaan melalui para pekerja yang digaji untuk mencapai tujuannya, berupa dihasilkannya produk (barang atau jasa) dan pemberian layanan yang berkualitas. Kompensasi harus didesain untuk memungkinkan pekerja memberikan kontribusi dalam meraih keuntungan jangka panjang.
- b. Desain kompensasi harus memungkinkan perusahaan melalui para pekerja yang digaji, untuk mewujudkan dan mengembangkan eksistensi organisasi/perusahaan dengan karakteristik dan lingkungan yang memiliki keunikan berbeda dari perusahaan yang lain.

Hadari Nawawi (2011:321) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kecukupannya sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar (minimum).
- b. Bersifat wajar/adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/perusahaan).
- c. Bersifat wajar/adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan).
- d. Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja/anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dan keikutsertaan mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi (2011:321) sistem pengupahan yang fair mencakup tiga dimensi yaitu sebagai berikut :

a. Dimensi Internal

Kewajaran/keadilan internal berarti setiap jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi.

b. Dimensi Eksternal

Kewajaran/keadilan eksternal berarti pengupahan dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis (pesaing).

c. Dimensi Individual

Kewajaran/keadilan individual berarti setiap individu/pekerja merasakan upah/gajinya fair dibandingkan dengan individu/pekerja yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

Adapun prinsip-prinsip untuk menentukan upah yang wajar/adil dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2011:321) sebagai berikut :

- a. Buat perkiraan mengenai kriteria kontribusi (kuantitas dan kualitas) maksimal yang dapat diberikan pekerja dalam setiap pekerjaan/jabatan. Kemudian perkirakanlah upah yang fair berdasarkan kontribusi yang diberikan para pekerja, baik yang maksimal maupun tidak maksimal berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan perkiraannya.
- b. Pergunakan konsep “perbandingan sosial” dalam menetapkan besarnya upah. Konsep tersebut didasarkan pada masukan (input) yang diberikan pekerja berupa keterampilan, pendidikan, usaha/kegiatan dibandingkan dengan keluaran (output) yang diperolehnya berupa gaji, promosi dan jabatan.
- c. Dalam pelaksanaannya monitor apakah ada pekerja yang merasa tidak puas, karena secara teoretis jika ada pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil akan berusaha menolak atau memprotes ketidakadilan itu.

Hadari Nawawi (2011:333) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya.

Menurut Hadari Nawawi (2011:338) beberapa aspek yang dipertimbangkan dalam penetapan dan pemberian kompensasi total :

- a. Aspek ketepatannya

Penyediaan pembiayaan (cost) untuk kompensasi tidak langsung sebagai penangkap kompensasi langsung, harus diupayakan tepat waktu dan tepat sasaran.

b. Aspek kelayakan/keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi tidak langsung apabila dalam bentuk barang atau uang, sebagaimana dikatakan diatas harus memadai dalam arti dirasakan cukup berharga, untuk memacu persaingan dalam berprestasi melalui bidang kerja masing-masing.

c. Aspek pembiayaan yang terkontrol dan seimbang

Kompensasi tidak langsung bukan saja harus sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang.

Adapun beberapa komponen kompensasi tidak langsung menurut Hadari nawawi (2011:339) adalah sebagai berikut :

a. Jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja

Jaminan ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas (quality of work life atau QWL) beberapa diantaranya adalah asuransi jiwa, kompensasi akibat pekerjaan, asuransi cacat tubuh, biaya rumah sakit, jaminan pengobatan lainnya, tidak bekerja karena sakit, organisasi pemeliharaan kesehatan, program pensiun, jaminan sosial, dana bantuan bagi pengangguran, bantuan untuk yang tidak bekerja sementara, dan uang pesangon.

b. Pembayaran upah selama tidak bekerja

Bentuk kedua dari kompensasi tidak langsung adalah pembayaran gaji/upah tanpa dikurangi/dipotong, meskipun seorang pekerja untuk jangka waktu tertentu tidak melaksanakan tugas-tugasnya. Beberapa bentuknya adalah liburan atau vakansi, tidak hadir dengan pemberitahuan, meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi, tidak hadir karena kemalangan, cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar dan lain-lain.

c. Pelayanan untuk pekerja

Bentuk kompensasi tidak langsung ketiga adalah penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja yang diberikan tanpa didasarkan pada jasa/prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa bentuknya adalah dana bantuan belajar, program pemberian pinjaman, penyediaan makan dan minum,

kendaraan perusahaan, pakaian dinas, bantuan hukum, program koperasi, program kebugaran jasmani, transport bersama, bonus tahunan, program konseling, pelayanan khusus senioritas, dan pemeliharaan anak.

Hadari nawawi (2011:348) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu dikomunikasikan dari kompensasi tidak langsung adalah :

- a. Informasi tentang program yang pembiayaannya dipikul sepenuhnya pada organisasi/perusahaan, tanpa membebankan pada para pekerja.
- b. Menetapkan pembiayaan yang harus dibayar oleh seorang pekerja jika ikut dalam suatu program yang dipikul sepenuhnya oleh pekerja misalnya program olahraga.
- c. Menetapkan presentase pembiayaan yang harus dibayar oleh pekerja, yang mengikuti suatu program dengan mendapat bantuan perusahaan dalam usaha mewujudkannya.
- d. Menetapkan pembiayaan yang harus dipikul bersama oleh semua pekerja meskipun belum/tidak memerlukannya, untuk membantu pekerja yang memerlukannya.

Tujuan dari usaha mengkomunikasikan mengenai kompensasi tidak langsung menurut Hadari nawawi (2011:349) adalah sebagai berikut :

- a. Agar pekerja mengetahui program-programnya
Untuk itu perlu diberikan penjelasan secara periodik kepada semua pekerja, agar memperoleh informasi yang jelas dan benar tentang program yang diselenggarakan.
- b. Untuk membantu pekerja memahami program yang terbaik dalam memilih, agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan kondisi masing-masing.
- c. Informasi yang diberikan secara resmi oleh organisasi/perusahaan, akan meningkatkan keyakinan pekerjaan bahwa informasi tersebut dapat dipercaya, yang dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.
- d. Untuk menunjukan nilai setiap program yang dapat dipetik keuntungan/manfaatnya oleh pekerja sekarang dan masa mendatang.

Selanjutnya menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:118), dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Malayu S.P Hasibuan (2003:121) menyatakan bahwa tujuan dari kompensasi adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

Asas kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:123) adalah :

a. Asas adil

Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak dan relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Malayu S.P Hasibuan (2003:123) mengemukakan bahwa metode kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Metode tunggal

Merupakan suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. Metode jamak

Merupakan suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:127) adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktifitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya
- f. Biaya hidup/cost living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:119), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Adapun teori berikutnya yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1987:155), dalam judul bukunya “Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”, Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (1987:156), tujuan-tujuan administrasi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek pada manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut.

T. Hani Handoko (1982:158) mengemukakan bahwa terdapat tantangan-tantangan yang mempengaruhi kebijaksanaan kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh, pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh keuntungan.

b. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktifitas mereka.

d. Kesiediaan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima.

e. Kemampuan untuk membayar

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan.

f. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian.

g. Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja yang terdiri dari dimensi : 1) kompensasi langsung, dengan indikator : (a) gaji pokok, (b) bonus, (c) upah lembur, (d) insentif; 2) kompensasi tidak

langsung, dengan indikator : (a) tunjangan cuti, (b) promosi jabatan, (c) uang transport, (d) uang makan, (e) asuransi, (f) beasiswa.

3. Kinerja

Pengertian Kinerja

Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, kinerja pegawai, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.

Ilyas (2005:34) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, sedangkan Wahyudi (2006:96) menerjemahkan menjadi prestasi kerja. Kinerja didefinisikan sebagai acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan dalam pekerjaan menjadi pedoman dan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Persyaratan pekerjaan yang dipenuhi dengan optimal merupakan indikasi tercapainya tingkat keberhasilan dalam bekerja. Dengan demikian pencapaian persyaratan pekerjaan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan kinerja karyawan (Henry, 2006:327)

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi Supriatna (2008: 173).

Untuk mengetahui kinerja pegawai harus diukur melalui pengukuran kinerja. Martoyo (2009 : 29), mengatakan: “Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkan dengan tingkat prestasi kegiatan menilai kemajuan atau kegagalan organisasi”.

Di samping itu, kinerja pegawai (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sesuai hasil kerja tersebut).

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai

berikut: "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan bahwa "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output". Timpe (2005:112), mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja pegawai individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Kinerja pegawai merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja pegawai yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja pegawai untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja pegawai adalah penilaian kinerja pegawai itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012), yaitu :

- a. Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator kualitas kerja yaitu kecepatan dan kemampuan
- b. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator kuantitas kerja yaitu ketelitian dan hasil kerja
- c. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga

hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator kerjasama yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan

- d. Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikator inisiatif yaitu kemandirian dan bekerja tanpa pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, menurut Nawawi (2008:97) yaitu:

- a. Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
- c. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi kerja Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja pegawai adalah:

- a. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi kerja) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- b. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses menilai hasil karya karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, Tulus (2006:127) antara lain menyatakan:

Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai mencakup faktor-faktor :

- a. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Tujuan Penilaian Kinerja pegawai

Tujuan Penilaian kinerja pegawai secara umum:

- a. Menilai kemampuan karyawan Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai karyawan secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.

- b. Pengembangan karyawan

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.

1) Secara spesifik penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk:

- a) Mengenal SDM yang perlu dilakukan pembinaan
- b) Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
- c) Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
- d) Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan

2) Tujuan utama sistem penilaian kinerja pegawai adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid sehubungan dengan perilaku dan kinerja pegawai karyawan. Semakin akurat dan valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja pegawai, semakin besar potensi nilainya bagi perusahaan.

3) Tujuan penilaian kinerja pegawai secara khusus:

Walaupun semua perusahaan masing-masing mempunyai tujuan yang mendasar mengenai sistem penilaian kinerja pegawai, informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut dapat digunakan secara khusus bagi perusahaan. Tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian

besar yaitu: evaluasi dan pengembangan.

Aspek Evaluasi Penilaian Kinerja pegawai

Untuk melakukan evaluasi maka manajer akan menilai kinerja pegawai masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan informasi untuk menilai kinerja pegawai dan kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompetensi. Teknik evaluatif membandingkan semua pegawai satu dengan yang lain atau terhadap beberapa standar sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat berdasarkan catatan-catatan kinerja pegawai mereka. Keputusan-keputusan yang paling sering dilaksanakan berdasarkan tujuan evaluatif adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup peningkatan balas jasa, bonus pegawai, dan kenaikan-kenaikan lainnya dalam gaji. Tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja pegawai adalah membuat keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*). Penilaian kinerja pegawai masa lalu merupakan faktor kunci dalam menentukan pegawai yang diinginkan lainnya. Penilaian kinerja pegawai dapat dipakai untuk mengevaluasi sistem perekrutan, seleksi dan penempatan.

a. Aspek Pengembangan Penilaian Kinerja pegawai

Informasi yang dihasilkan dari sistem penilaian kinerja pegawai dapat juga dipakai untuk lebih memudahkan pengembangan pribadi/karir pegawai. Dalam pendekatan pengembangan, manajer mencoba meningkatkan kinerja pegawai seseorang pegawai di masa yang akan datang. Aspek pengembangan dari penilaian kinerja pegawai mendorong pertumbuhan pegawai dalam hal keahlian, pengalaman atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Keahlian-keahlian atau pengetahuan yang harus dicapai seseorang untuk melaksanakan pekerjaan di masa mendatang, dan tipe-tipe tanggung jawab yang harus diberikan seseorang guna mempersiapkannya terhadap penugasan-penugasan di masa mendatang.

Penilaian kinerja pegawai yang bertujuan pengembangan juga mencakup pemberian pedoman kepada pegawai untuk kinerja pegawainya di masa depan. Umpan balik ini mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kinerja pegawai masa lalu dan menentukan arah yang harus diambil pegawai untuk memperbaikinya. Pegawai ingin mengetahui secara khusus bagaimana mereka dapat meningkat di masa depan. Karena penilaian kinerja pegawai dirancang

untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja pegawai yang buruk, penilaian haruslah dirancang untuk mengembangkan pegawai dengan lebih baik.

b. Konsep Dasar Penilaian Kinerja pegawai

- 1) Memenuhi manfaat penilaian dan pengembangan
- 2) Mengukur/menilai berdasarkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
- 3) Merupakan dokumen legal
- 4) Merupakan proses formal dan nonformal

c. Cara-cara Melakukan Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan bermacam-macam cara yaitu:

- 1) Penilaian teknik esai
- 2) Penilaian komparasi
- 3) Penilaian daftar periksa
- 4) Penilaian langsung ke lapangan
- 5) Penilaian berdasarkan perilaku
- 6) Penilaian berdasarkan insiden kritis
- 7) Penilaian berdasarkan keefektifan

d. Karakteristik

Sifat khas dari suatu pengukuran kinerja pegawai adalah:

- 1) Pengukuran kinerja pegawai nonfinansial harus dimasukkan dalam suatu sistem karena banyak tujuan perusahaan yang tidak mendasarkan pada biaya. Yang termasuk di sini adalah: waktu, ketersediaan alat, ketepatan jadwal, dan presentase produk yang tidak salah.
- 2) Pengukuran kinerja pegawai harus saling menunjang bukan menimbulkan masalah
- 3) Pengukuran kinerja pegawai harus dapat memotivasi kerja pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya seperti juga jangka pendek.

Pengukuran kinerja pegawai harus dapat dipakai di semua bagian. Interval waktu antar persiapan dan keluarnya produk merupakan suatu pengukuran yang meliputi beberapa daerah.

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian dapat digunakan untuk memudahkan pengembangan pribadi pegawai. Sistem penilaian yang sehat dapat menghasilkan informasi yang valid pegawai. Jika informasi ini diumpan-balikkan

kepada pegawai secara jelas dan dengan cara yang tidak mengancam, maka informasi itu dapat memenuhi dua tujuan:

- a. Bila informasi mengindikasikan bahwa pegawai sudah bekerja secara efektif, proses-proses umpan balik itu sendiri dapat menguntungkan pegawai karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi kerjanya.
- b. Bila informasi menemukan adanya kelemahan, maka umpan balik dapat menstimulasi proses pengembangan untuk mengatasi proses untuk kelemahan yang ada.

Untuk manajemen sumber daya manusia, proses penilaian kinerja pegawai dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penilaian kinerja pegawai yang mengindikasikan bahwa seorang pegawai mempunyai potensi untuk bekerja dengan baik di suatu posisi yang dipromosikan, maka pegawai tersebut mempunyai kesempatan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan tetap adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur melalui dimensi : 1) kualitas kerja, dengan indikator : (a) kecepatan, (b) kemampuan; 2) kuantitas kerja, dengan indikator: (a) ketelitian, (b) hasil kerja; 3) kerjasama, dengan indikator : (a) jalinan kerjasama, (b) kekompakan; 4) inisiatif, dengan indikator : (a) kemandirian dan (b) bekerja tanpa pengawasan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sugiyono (2014:128), mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

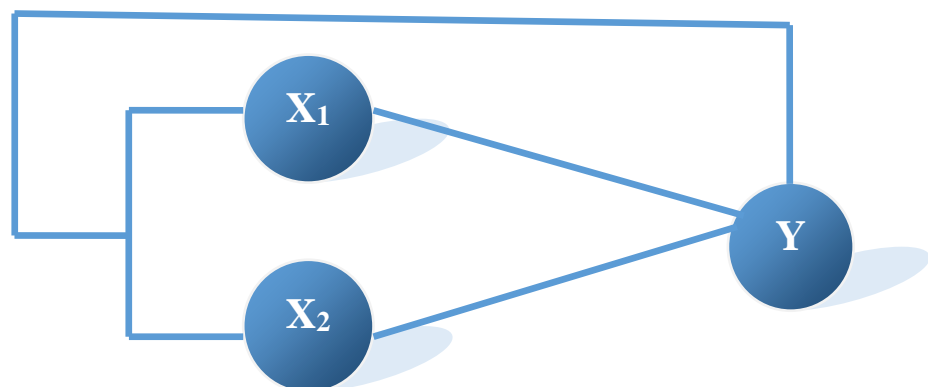
Untuk dapat memaparkan pembahasan skripsi ini secara baik dan teratur, penulis akan membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok mengenai masalah skripsi yang peneliti ambil. Kerangka pemikiran sendiri merupakan suatu konsepsi yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan diperkirakan terjadi dan diperoleh dari hasil penjabaran tinjauan pustaka. Untuk

dapat memaparkan pembahasan skripsi ini secara baik dan teratur, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok mengenai masalah skripsi yang peneliti ambil yaitu

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anthony Veder ”

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan crewing pada PT. Anthony Veder. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu : Motivasi (variabel independen), Kompensasi (variabel independen), terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel Motivasi dan variabel Kompensasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan crewing. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pelayanan cfrewing pada PT. Anthony Veder.

Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran



Variabel yang digunakan :

1. X₁ : Motivasi Kerja
2. X₂ : Kompensasi
3. Y : Kinerja karyawan

Keterangan :

1. X_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan crewing PT. Anthony Veder
2. X_2 : Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan crewing PT. Anthony Veder
3. Y : Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan crewing PT. Anthony Veder

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat hipotesis yang bersifat *kuantitatif* menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda, dimana keterangan tersebut untuk memberikan jawaban sementara atau perkiraan pemecahan masalah adalah sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pelayanan Crewing pada PT. Anthony Veder

H_2 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pelayanan Crewing pada PT. Anthony Veder

H_3 : Terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pelayanan crewing pada PT. Anthony Veder

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) mulai tanggal 29 Juli 2018 sampai dengan 28 Februari 2019 di PT Equinox Bahari Utama.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT Equinox Bahari Utama. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama Perusahaan	: PT Anthony Veder
Alamat	: Globe Building, 5 th floor , JL.Warung Jati Barat KAV 31-33, Jakarta 12740 , Indonesia
Telephone	: +62 21 79187110
Fax	: +62 21 515 0179
Email	: www.anthonyveder.com
Website	: ebu.co.id

B. METODOLOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Masyhuri (2009:13) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan

kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak perlu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam membahas dan meneliti suatu masalah dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, kemudian disusun dan dianalisa, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode sebagai berikut:

a. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Pada penelitian ini kuisioner diberikan kepada 20 orang karyawan Anthony Veder Rederijzaken. Dalam setiap kuisioner yang disebarakan kepada responden terdiri dari 3 bagian pertanyaan yaitu:

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai motivasi kerja .
- 2) Bagian kedua berisikan 10 pertanyaan mengenai kompensasi.
- 3) Bagian ketiga berisikan 10 pertanyaan mengenai kinerja.

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert sebagai Tolak Ukur Penilaian

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Jika wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang disajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yang dapat dilihat dari teori yang sudah ada. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Anthony Veder Rederijzen sebanyak lebih kurang 20 orang.

2. Sampel Jenuh

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2013:122).

Dalam hal ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Anthony Veder Rederijzen. Dalam menyebar kuesioner sebagai responden adalah karyawan Anthony Veder Rederijzen.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013: 206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang

diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- 2) Setuju (S) : Skor 4
- 3) Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot, dengan menggunakan rumus penilaian interval kelas rata-rata sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel Rata – Rata Jawaban Responden

4,20-5,00	Sangat Baik (SB)
3,40-4,19	Baik (B)
2,60-3,39	Kurang Baik (KB)
1,80-2,59	Tidak Baik (TB)
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menganalisis data dengan cara menyampaikan data-data yang ada dengan sejelas-jelasnya beserta masalah yang ada didalam skripsi ini.

2. Analisis Verikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitung. Pengukuran dimaksudkan untuk menunjukkan kevalidan alat ukur itu dalam kemampuan yang akan diukur. Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom $(df)=n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode alpha cronbach's. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai r alpha (koefisien) dengan rumus (Sugiyono, 2005:122).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- N = Banyaknya responden
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian
- σ_t^2 = Varian total

Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\sigma_t^2 > \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (reliable), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak handal (reliable). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 25.00 for windows.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Objek penelitian akan disodori soal yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah jawabannya sama atau tidak.

2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Software SPSS menyediakan fasilitas ini dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi

1) Regresi Linear

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linier (Riduwan, 2005:145) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

2) Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena terdapat variabel independen dengan satu variabel dependen yang dalam hal ini adalah untuk mengukur besarnya hubungan atau pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap pelayanan crewing di Anthony Veder Rederijzaken.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi kerja dan kompensasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan (Umar 2009 : 126).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kompensasi

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Maka untuk menentukan a, b₁, dan b₂ dapat digunakan formula berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum XY_1 \sum Y^2) - (\sum XY_1 \cdot \sum X_1 Y_2)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum YX_2 \cdot \sum YX_2^2) - (\sum YX_2 \cdot \sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r²) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variabel independen (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

r² = Koefisien determinasi

4) Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan dua pengujian yaitu uji signifikansi simultan (uji statistik F), dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Signifikansi-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

(1) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen (X) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

(2) Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas $\text{sig} < 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika probabilitas $\text{sig} > 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Signifikansi-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Kriteria pengujian sebagai berikut:

(1) Membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

(2) Berdasarkan Probabilitas.

Jika probabilitas $\text{sig} < 0,05 (\alpha)$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas $\text{sig} > 0,05 (\alpha)$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis membahas tentang permasalahan – permasalahan atau fakta – fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, dimana deskripsi tentang data – data terkait antara lain :

1. Profil Perusahaan

Sejarah perusaan dimulai pada tahun 1983 ketika pendiri dan Pimpinan Eksekutif, Mr. Tim Cottew, PT. Equinox Bahari Utama masih termasuk bagian dari suatu perusahaan pelayanan public PT. Samudra Petrindo Asia, yang tumbuh dan menjadi sebuah kerjasama pelayaran publik utama Osprey Maritime Pte. Ltd, memiliki dan mengoperasikan 36 kapal tanker dengan berbagai jenis tanker.

Pada tahun 2001, kegiatan layanan di PT. Samudra petrindo diakuisisi oleh PT. Perusahaan pelayaran Equinox, sebuah perusahaan pelayaran nasional yang baru direhabilitasi di Jakarta pada tahun 2001. PT Equinox telah terlibat dalam sejumlah proyek FSO FPSO dan FSRU selama bertahun-tahun. Tujuan kami adalah menjadi mitra bisnis dengan klien kami, mengelola aset mereka dengan cara yang paling efektif dan hemat biaya. Perusahaan berusaha meningkatkan layanan untuk terus meningkatkan prosedur kualitas. Penulis selama melakukan penelitian ditempatkan di anak perusahaan Perusahaan Pelayaran Equinox yaitu Equinox Bahari Utama (EBU). PT. Equinox Bahari Utama telah berhasil

mengimplementasikan sistem management QHSE yang terintegrasi dari ISM, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS

18001 dan DNV's CMO. Selain itu EBU salah satu dari beberapa perusahaan pelayaran Indonesia yang memiliki SIUPPAK dan SIUPPAL.

a. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik terhadap customer maka PT. Equinox memiliki visi-misi sebagai berikut:

1) Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin Penyedia Layanan Penempatan Kru dan Rekrutmen yang kompetitif di kawasan ini, dengan mencapai standar industri tertinggi.”

2) Misi perusahaan antara lain :

- a) Perusahaan akan terlibat dalam kegiatan pengendalian yang luas dan akan berusaha untuk menjadi *one stop shop* untuk semua kebutuhan awak kapal.
- b) PT Equinox Bahari Utama bercita-cita untuk memimpin dalam setiap usaha yang kami emban dengan tetap setia pada komitmen kami.
- c) Keamanan dan keselamatan hidup dan harta benda dalam perawatan kami.
- d) Perlindungan lingkungan laut.
- e) Kualitas dan efisiensi
- f) Kepuasan total *Customer*
- g) Kesejahteraan karyawan kami dan komitmen kami untuk melanjutkan.

Merupakan salah satu client PT.Equinox Bahari Utama yang beroperasi di sebagian besar Benua Eropa dan Asia dengan total lebih dari 20 armada kapal yang mempunyai DWT (*Dead Weight Tonnage*) lebih dari 3.000 DWT. Anthony Veder Jakarta dalam hal ini tidak berdiri sendiri melainkan sebagai *principal* di PT Equinox Bahari Utama yang merupakan anak perusahaan dari Perusahaan Pelayaran Equinox, yang bertugas sebagai manajemen awak kapal

untuk sebagian kapal Anthony Veder Rederijzaken. dan pada saat ini Anthony Veder Jakarta menangani kurang lebih 29 kapal.

b. Tujuan Perusahaan

Anthony Veder Rederijzaken berkomitmen untuk mencapai standar tertinggi di semua tingkat operasinya dengan audit dan pelatihan rutin bagi karyawannya. Penekanan khusus ditempatkan pada penyediaan lingkungan kerja yang aman dan penerapan praktik kerja yang secara konsisten untuk memastikan hal-hal berikut ini :

- 1) keselamatan hidup
- 2) keamanan muatan.
- 3) keamanan properti dan asset.
- 4) perlindungan dan peningkatan lingkungan.

Anthony Veder Rederijzaken percaya bahwa pentingnya bertindak dengan integritas dalam semua kegiatannya, untuk memperlakukan semua Karyawan dan Pelanggannya dengan cara yang adil dan terhormat. Perusahaan bertujuan untuk tetap menjadi pilihan pertama bagi pelanggannya dengan memperhatikan berikut ini :

- 1) Memahami kebutuhan dari Klien
- 2) Beroperasi dengan aman dan hemat biaya.
- 3) Perbaikan berkelanjutan dari Sistem QHSE kami.
- 4) Pengembangan dan inovasi obyektif.

c. Sistem Manajemen PT. Equinox Bahari Utama

Equinox Bahari Utama yang merupakan perwakilan perusahaan dari principal atau pemilik kapal. Mempunyai tujuan dan fungsi sebagai subsidiary atau pihak ketiga dalam menentukan kebijakan pengawakan kapal dengan menyuplai sesuai kemampuan, bersertifikat, dan dalam keadaan fisik yang fit. Dalam hal memenuhi kebutuhan pengawakan kapal melakukan fungsi – fungsi manajemen yang terdiri dari dua departemen yaitu *Crewing Department*, *Supporting Department/ Recruitment and Selection Crew Department*, *Finance/* Keuangan. Berikut ini penjelasan dari masing-masing divisi tersebut :

1) Supporting Department/ Recruitment and Selection Crew Departement

Pada divisi ini berfungsi sebagai penerima dan seleksi awak kapal. Divisi ini juga bertanggung jawab atas penerimaan yang sesuai dengan kebutuhan dari *Manning Deparement* mengenai kebutuhan awak kapal. Juga memastikan crew yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Selain penerima dan seleksi awak kapal *Supporting Department* bertanggung jawab sebagai divisi pengembangan sumber daya manusia khususnya pelaut, dan juga memenuhi kebutuhan pelaut dalam perihal kebutuhan keterampilan seperti pelatihan, salah satu pelatihan yang diselenggarakan yaitu *in house training*. Sertifikat keterampilan pelaut juga diperhatikan oleh divisi ini. Kemudian divisi ini sebagai penerima hasil evaluasi kinerja awak kapal yang telah diisi oleh *Master*, selanjutnya datanya diinformasikan kepada principal. Selain *in house training*, departemen ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan Pelatihan lainnya seperti pelatihan dari masing-masing principal.

2) *Crewing Department*

Bagian ini berfungsi sebagai pengkoordinasi awak kapal dengan cara mengkoordinasikan *overseas manning agent* dan agen lokal, memastikan awak kapal crew yang berkualitas, bersertifikat, serta sehat jasmani dan rohani, memastikan awak kapal dapat melaksanakan proses *sign on/ sign off* mulai dari tempat keberangkatan, terima tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan masing-masing sampai kepulangannya, menjaga komunikasi, hubungan, kerja sama, yang baik dengan awak kapal, serta keluarga awak kapal, dan juga membina hubungan baik dengan instansi pemerintahan dikarenakan berhubungan dengan pengurusan PKL (Perjanjian Kerja Laut).

3) *Finance/ Keuangan*

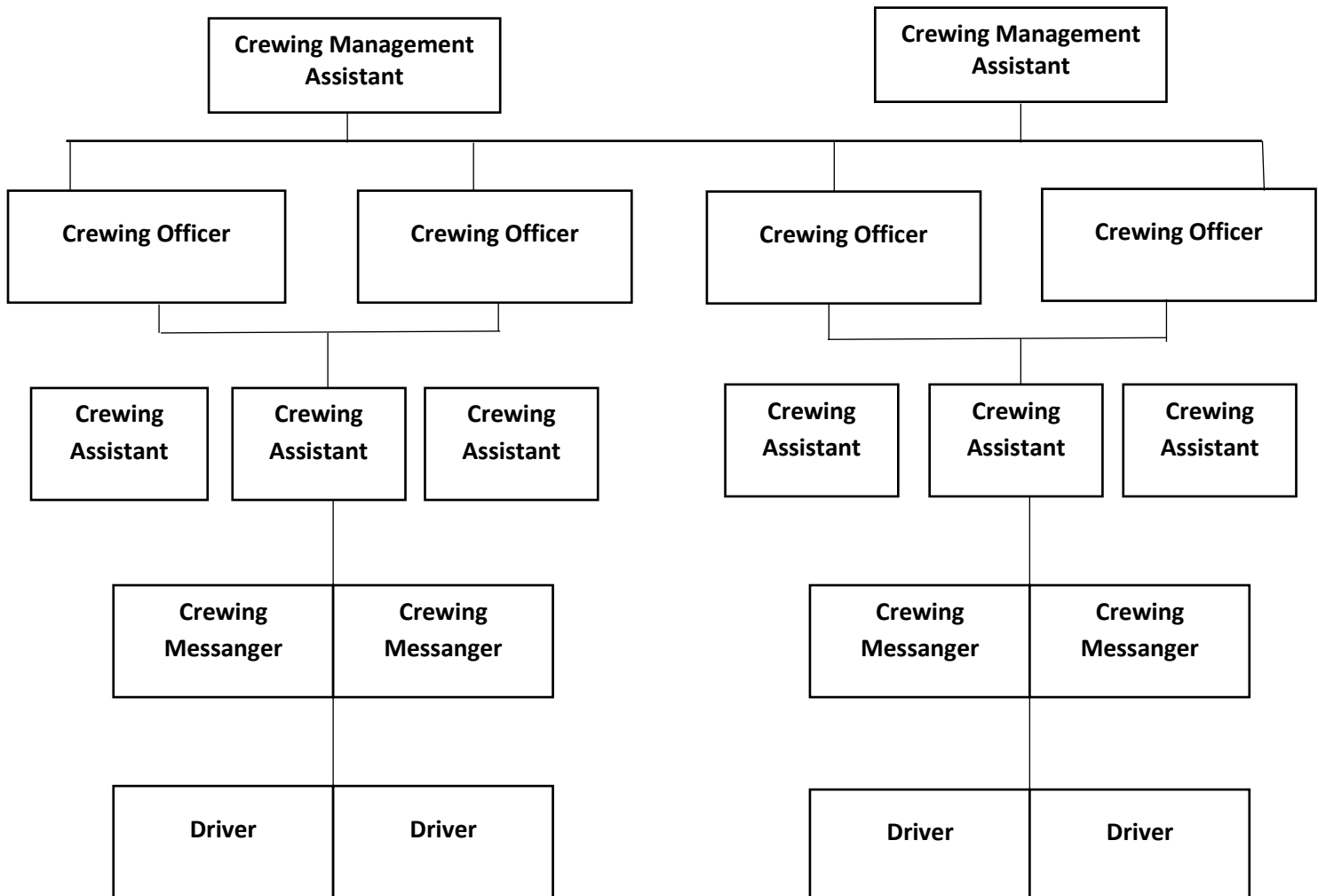
Memiliki tanggung jawab untuk memantau arus kas masuk dan keluar dari perusahaan, menyimpan dan menganalisis transaksi keuangan dan memberikan informasi keuangan kepada manajemen dan departemen lain.

d. Data surat-surat yang dimiliki antara lain :

- 1) Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut
- 2) Surat Keterangan Terdaftar dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak, berupa NPWP.
- 3) Tanda Terdaftar Perusahaan Perseroan Terbatas.

4) Surat Keterangan Domisili Perusahaan.

Tabel 4.1
Organisasi Anthony Veder Rederijzaken



2. Analisis Profil Responden

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data jenis kelamin dari awak kapal yang dikelola oleh Anthony Veder Rederijzaken, dapat dilihat dalam bentuk tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	10	50 %
Wanita	10	50 %
Total	9	100%

Berdasarkan tabel 4.2, dari hasil kuesioner sebanyak 20 responden, yang mengisi lembar kuesioner jenis kelamin pria sebanyak 10 orang dan wanita sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 100%, Dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel berdasarkan jenis kelamin adalah pria dan wanita .

b. Jabatan Karyawan

Dari data yang diperoleh dibawah ini, dapat dilihat bahwa jabatan yang dimiliki oleh responden sesuai dengan jabatan yang mereka miliki . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Crewing Manager Assistant	2	10 %
Crewing Officer	8	40 %
Crewing Assistant	6	30 %
Crewing Messenger	4	20 %
Jumlah	20	100 %

c. Pendidikan Terakhir

Dari data yang diperoleh dibawah ini, dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh responden adalah dari SMA sampai dengan S 1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	3	15 %
D III	4	20 %
D IV	8	40 %
S1	5	25 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan terakhir responden terbesar yaitu D IV dengan jumlah responden 8 orang dan dengan persentase 40 % sedangkan pendidikan terakhir lainnya yaitu SMA dengan persentase 15 %,D III dengan persentase 20% dan S1 dengan persentase 25 %. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D IV.

d. Umur Responden

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	12	60%
30-40 Tahun	8	40%
Total	20	100%

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 umur responden terbesar yaitu 20-30 tahun dengan jumlah responden 12 orang dan dengan persentase 60% sedangkan umur 30-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 40%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 20-30 tahun.

3. Pengaruh Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Kemudian hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0	0
S (4)	6	30	24
KS (3)	11	55	33
TS (2)	3	15	6
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	63

Sumber : kuesioner diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, menjawab (S) Sebanyak 30% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 55%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 15%. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 55% dengan total bobot 63. Maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	10	10
S (4)	7	35	28
KS (3)	2	10	6
TS (2)	9	45	18
STS (1)	0	0	0
Jumlah	9	100	62

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 35% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 10% dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 45% dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa hampir setengah responden menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 45%, maka artinya bahwa responden tidak setuju terhadap saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	5	25 %	20
KS (3)	7	35 %	21
TS (2)	8	40 %	16
STS (1)	0	0 %	0
Jumlah	20	100 %	57

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 25%, dan yang menjawab

Kurang Setuju (KS) sebanyak 35% dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 40% dengan total bobot 57. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 40%, maka artinya bahwa mayoritas responden Tidak setuju terhadap saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9

Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	6	30 %	24
KS (3)	6	30 %	18
TS (2)	7	35 %	14
STS (1)	1	5%	1
Jumlah	20	100 %	57

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 35% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 5% dengan total bobot adalah 57. Dapat disimpulkan bahwa Mayoritas dari responden menjawab Tidak Setuju (TS) 35% maka artinya bahwa responden Tidak setuju terhadap materi pelatihan sesuai dengan Saya mendapat jaminan kesehatan.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	7	35 %	28
KS (3)	8	40 %	24
TS (2)	4	20 %	8
STS (1)	1	5 %	1
Jumlah	20	100	61

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 35% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 40% dan Tidak Setuju (TS) 20% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 50% dengan total bobot adalah 61. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 40%, maka artinya bahwa mayoritas responden Kurang setuju saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	6	30 %	24
KS (3)	6	30 %	18
TS (2)	8	40 %	16
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	58

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 30%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 40% dan dengan total bobot

adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 40%, maka artinya bahwa mayoritas responden Tidak Setuju terhadap siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi

Tabel 4.12
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	10 %	10
S (4)	5	25 %	20
KS (3)	6	30 %	18
TS (2)	7	35 %	14
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	62

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 25% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dan Tidak Setuju (TS) 35% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0% dengan total bobot adalah 62. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 35%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap karyawan mampu berinteraksi dengan rekan kerja

Tabel 4.13
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	4	20 %	16
KS (3)	10	50 %	30
TS (2)	6	30 %	12
STS (1)	0	0 %	0
Jumlah	20	100	58

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 50% dan Tidak Setuju (TS) 30% dengan total bobot adalah 58. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap saya merupakan bagian dari kelompok

Tabel 4.14
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	2	10 %	8
KS (3)	10	50 %	30
TS (2)	3	15 %	6
STS (1)	5	25 %	5
Jumlah	20	100	49

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 10% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 50% dan Tidak Setuju (TS) 15% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25%

dengan total bobot adalah 49. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap saya diberi penghargaan atas prestasi yang di raih

Tabel 4.15
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X1.10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	0	0 %	0
S (4)	3	15 %	12
KS (3)	9	45 %	27
TS (2)	5	25 %	10
STS (1)	3	15 %	3
Jumlah	20	100	52

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 15% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 45% dan Tidak Setuju (TS) 25% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 15% dengan total bobot adalah 52. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 45%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.

Tabel 4.16**Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	SAYA MEMPEROLEH UPAH YANG SESUAI DENGAN PEKERJAAN		6	11	3		20
2	SAYA NYAMAN TERHADAP KONDISI LINGKUNGAN KERJA	2	7	2	9		20
3	SAYA MERASA TIDAK TERTEKAN DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN		5	7	8		20
4	SAYA MENDAPAT JAMINAN KESEHATAN		6	6	7	1	20
5	SAYA BERKEINGINAN UNTUK SELALU BERKREATIFITAS		7	8	4	1	20
6	SIAP MENERIMA TANGGUNG JAWAB YANG LEBIH TINGGI		6	6	8		20
7	SAYA MAMPU BERINTERAKSI DENGAN REKAN KERJA	2	5	6	7		20
8	ADANYA SALING MENGHORMATI ANTAR SESAMA REKAN KERJA		4	10	6		20
9	SAYA DIBERI PENGHARGAAN ATAS PRESTASI YANG DIRAIH		2	10	3	5	20
10	SAYA DIBERI PENGHARGAAN ATAS PRESTASI YANG DIRAIH		3	9	5	3	20

Total		4	51	75	60	10	200
Persentase		2%	25,5%	37,5%	30%	5%	100%

4. Pengaruh Kompensasi

Pada variabel Kompensasi terdiri dari 10 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Kemudian hasil jawaban responden mengenai variabel Kompensasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X2.1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)			
S (4)	4	20%	16
KS (3)	6	30%	18
TS (2)	6	30%	12
STS (1)	4	20%	4
Jumlah	20	100%	50

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dan Tidak Setuju (TS) 30% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 20% dengan total bobot adalah 50. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 30%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap saya mendapatkan jaminan social diberikan untuk kesejahteraan awak kapal.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X2.2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	10%	10
S (4)	2	10%	8
KS (3)	4	20%	12
TS (2)	11	55%	22
STS (1)	1	5%	1
Jumlah	20	100%	53

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 10% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 20% dan Tidak Setuju (TS) 55% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 5% dengan total bobot adalah 53. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap ijasah keterampilan karyawan sangat mempengaruhi tingkat gaji karyawan.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X2.3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	5%	5
S (4)	1	5%	4
KS (3)	5	25%	15
TS (2)	8	40%	16
STS (1)	5	25%	5
Jumlah	20	100%	45

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 5% dan Kurang Setuju (KS)

sebanyak 25% dan Tidak Setuju (TS) 40% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25% dengan total bobot adalah 45. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 40%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap saya mendapatkan upah tambahan jika berprestasi

Tabel 4.20
Penilaian Responden Mengenai pernyataan X2.4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)			
S (4)	4	20%	16
KS (3)	5	25%	15
TS (2)	7	35%	14
STS (1)	4	20%	4
Jumlah	20	100%	49

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 0%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 25% dan Tidak Setuju (TS) 35% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 20% dengan total bobot adalah 49. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 35%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap perbedaan tingkat upah gaji berdasarkan jabatan.

Tabel 4.21
Responden Mengenai pernyataan X2.5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	5%	5
S (4)	4	20%	16
KS (3)	6	30%	18
TS (2)	4	20%	8
STS (1)	5	25%	5
Jumlah	20	100%	52

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dan Tidak Setuju (TS) 20% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25% dengan total bobot adalah 52. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 30%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap perekonomian sangat berpengaruh terhadap besar kecil nya gaji yang diterima.

Tabel 4.22
Responden Mengenai pernyataan X2.6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	5%	5
S (4)	1	5%	4
KS (3)	4	20%	12
TS (2)	11	55%	22
STS (1)	3	15%	3
Jumlah	20	100%	46

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 5% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 20% dan Tidak Setuju (TS) 55% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 15% dengan total bobot adalah 46. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap pengalaman kerja mempengaruhi besar kecil nya gaji yang diterima.

Tabel 4.23
Responden Mengenai pernyataan X2.7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	10%	10
S (4)			
KS (3)	2	10%	6
TS (2)	11	55%	22
STS (1)	5	25%	5
Jumlah	20	100%	43

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 0% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 10% dan Tidak Setuju (TS) 55% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25% dengan total bobot adalah 43. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap promosi diberikan pada karyawan yang telah lama bekerja

Tabel 4.24
Responden Mengenai pernyataan X2.8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	15%	15
S (4)	2	10%	8
KS (3)	3	15%	9
TS (2)	7	35%	14
STS (1)	5	25%	5
Jumlah	20	100%	51

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 10% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 15% dan Tidak Setuju (TS) 35% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25% dengan total bobot adalah 51. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Tidak Setuju (TS) dengan jawaban sebesar 35%, maka artinya bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap dana pensiun bagi karyawan yang telah lama bekerja

Tabel 4.25
Responden Mengenai pernyataan X2.9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	5%	5
S (4)	4	20%	16
KS (3)	7	35%	21
TS (2)	1	5%	2
STS (1)	7	35%	7
Jumlah	20	100%	51

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20% dan Kurang Setuju (KS)

sebanyak 35% dan Tidak Setuju (TS) 5% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 35% dengan total bobot adalah 51. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 35%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap ijasah keterampilan karyawan sangat mempengaruhi tingkat gaji karyawan

Tabel 4.26
Responden Mengenai pernyataan X2.10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	5%	5
S (4)	2	10%	8
KS (3)	6	30%	18
TS (2)	6	30%	12
STS (1)	5	25%	5
Jumlah	20	100%	48

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 10% dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dan Tidak Setuju (TS) 30% dan Sangat Tidak Setuju (STS) 25% dengan total bobot adalah 48. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebesar 30%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju terhadap gaji yang diterima dapat mencukupi kehidupan dan keluarga.

Tabel 4.27
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi (X2)

KOMPENSASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	JAMINAN SOSIAL DI BERIKAN UNTUK KESEJAHTERAAN KARYAWAN		4	6	6	4	20
2	IJASAH KETERAMPILAN KARYAWAN SANGAT MEMPENGARUHI TINGKAT GAJI KARYAWAN	2	2	4	11	1	20
3	PRESENTASI YANG DI RAIH MENDAPATKAN UPAH TAMBAHAN	1	1	5	8	5	20
4	PERBEDAAN TINGKAT UPAH ATAU GAJI BERDASARKAN JABATAN		4	5	7	4	20
5	PEREKONOMIAN NEGARA SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEMBERIAN GAJI PADA KARYAWAN	1	4	6	4	5	20
6	PENGALAMAN KERJA MEMPENGARUHI BESAR KECILNYA GAJI YANG DITERIMA	1	1	4	11	3	20
7	PROMOSI DI BERIKAN BAGI KARYAWAN YANG TELAH LAMA BERKERJA	2		2	11	5	20
8	DANA PENSIUN BAGI KARYAWAN YANG TELAH LAMA BERKERJA	3	2	3	7	5	20
9	BONUS YANG DIBERIKAN SAAT BEKERJA LEMBUR	1	4	7	1	7	20
10	GAJI YANG DITERIMA SANGAT MEMCUKUPI KEHIDUPAN DAN	1	2	6	6	5	20

	KELUARGA						
Total		12	24	48	72	44	200
Persentase		6 %	12%	24%	36%	22%	100%

5. Kinerja Karyawan

Pada Variabel kinerja terdiri dari 6 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Kemudian hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	55%	55
S (4)	9	45%	36
KS (3)	0	0	0
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	91

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 0% dengan total bobot adalah 91. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap selama bekerja saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.29
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	9	45%	45
S (4)	9	45%	36
KS (3)	2	10%	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	87

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 45%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 10% dengan total bobot adalah 42. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 45%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya mampu bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.30
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	13	65%	65
S (4)	6	30%	24
KS (3)	1	5%	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	92

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 65%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 5% dengan total bobot adalah 92. Dapat disimpulkan bahwa responden

menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

Tabel 4.31
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	13	65%	65
S (4)	6	30%	24
KS (3)	1	5%	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	92

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 65%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 5% dengan total bobot adalah 92. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.32
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	14	70%	70
S (4)	0	0	0
KS (3)	4	20%	12
TS (2)	1	5%	2
STS (1)	1	5%	1
Jumlah	20	100	85

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 70%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 0%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 20%,Tidak Setuju (TS) sebanyak 5%,Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 5% dengan total bobot adalah 85 Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4.33
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	55%	55
S (4)	3	15%	12
KS (3)	6	30%	18
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	85

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 12%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 30% dengan total bobot adalah 85. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan.

Tabel 4.34
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	14	70%	70
S (4)	6	30%	24
KS (3)	0	0	6
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	94

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 70%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 0% dengan total bobot adalah 94. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 4.35
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	17	85%	85
S (4)	0	0	0
KS (3)	3	15%	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	94

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 85%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 0%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15% dengan total bobot adalah 94. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 85%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya bersedia membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Tabel 4.36
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	30%	30
S (4)	9	45%	36
KS (3)	3	15%	9
TS (2)	0	0	0
STS (1)	2	10%	2
Jumlah	20	100	77

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15%,Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 10% dengan total bobot adalah 77. Dapat disimpulkan bahwa responden menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 45%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

Tabel 4.37
Penilaian Responden Mengenai pernyataan Y.10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	13	65%	65
S (4)	6	30%	24
KS (3)	1	5%	3
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	20	100	92

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 65%, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 5% dengan total bobot adalah 92. Dapat disimpulkan bahwa responden

menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

Tabel 4.38

Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Awak Kapal (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	SELAMA BEKERJA, HASIL PEKERJAAN SAYA LEBIH BAIK BILA DIBANDINGKAN DENGAN WAKTU YANG LALU	11	9				20
2	SAYA MAMPU BEKERJA SESUAI PROSEDUR KERJA YANG TELAH DITENTUKAN	9	9		2		20
3	SAYA MENERJAKAN SUATU PEKERJAAN DENGAN PENUH PERHITUNGAN, CERMAT DAN TELITI	16	3	1			20
4	SAYA SELALU BERUSAHA MENCAPAI TARGET KERJA YANG TELAH DITETAPKAN OLEH PERUSAHAAN	13	6	1			20
5	SAYA TAAT DAN PATUH TERHADAP SEMUA ATURAN DAN PROSEDUR KERJA YANG DITETAPKAN DALAM SUATU PEKERJAAN	14		4	1	1	20
6	SAYA SELALU MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU UNTUK MENGHINDARI TERTUMPUKNYA PEKERJAAN YANG MENJADI BEBAN PEKERJAAN	11	3	6			20
7	SAYA DAPAT BEKERJASAMA DENGAN KARYAWAN LAINNYA	14	6				20
8	SAYA BERSEDIA MEMBANTU KARYAWAN LAIN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAANNYA	17		3			20
9	DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN SAYA SELALU BERINISIATIF TANPA MENUNGGU PERINTAH DARI ATASAN	6	9	3		2	20
10	SAYA SELALU BERUSAHA MENYELESAIKAN TUGAS PEKERJAAN YANG SUDAH MENJADI TANGGUNG	13	6	1			20

	JAWAB						
Total		124	51	19	3	3	200
Persentase		62%	25,5%	9,5%	1,5%	1,5%	100%

Tabel 4.39
Hasil Penyebaran Kuesioner
Variabel Motivasi (X1)

No	PERTANYAAN										TOTAL_X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	32
3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	31
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	25
6	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	35
7	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	34
8	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	24
9	3	4	3	3	4	3	5	3	3	2	33
10	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	31
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
12	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	32
13	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	31
14	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
16	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	33
17	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	21
18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26

19	3	2	3	4	1	2	3	3	1	3	25
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18

Tabel 4.40
Hasil Penyebaran Kuesioner
Variabel Kompensasi (X2)

NO	PERTANYAAN										TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	22
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26
5	3	3	2	4	3	2	2	2	4	2	27
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27
7	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	19
8	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	34
9	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
12	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	15
13	3	2	2	3	3	2	2	5	4	3	29
14	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	25
15	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	24
16	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
17	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	15
18	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
19	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	34

20	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tabel 4.41
Hasil Penyebaran Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN										TOTAL_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
2	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	44
3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	45
6	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
8	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	44
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
12	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	44
13	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	43
14	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
16	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
17	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
20	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37

B. ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis sta regresi linear regresi berganda, hasil analisis ini akan menunjukkan apakah in house training dan motivasi mempengaruhi kinerja awak kapal.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apayang hendak di ukur.

Pengukuran validasi yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nila r-hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r-tabel. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pada signifikansi 5% pada distribusi nilai rtabel statistik, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,444.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.42
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	10	10	Valid
2	Kompensasi (X ₂)	10	10	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	10	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 22.0

Dari rangkuman hasil validitas item diatas, butir-butir pertanyaan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 20 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.43
Hasil Uji Validitas
Kinerja Keagenan (X) dan Clearance Kapal (Y)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
A.	Motivasi Kerja (X₁)			
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0,706	0,444	Valid
2	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0,768	0,444	Valid
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,667	0,444	Valid
4	Saya mendapat jaminan kesehatan	0,514	0,444	Valid
5	Saya mendapat jaminan hari tua	0,693	0,444	Valid
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,794	0,444	Valid
7	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0,841	0,444	Valid
8	Adanya saling menghormati antar sesama rekan	0,788	0,444	Valid

	kerja			
9	Saya mampu bekerja mandiri	0,816	0,444	Valid
10	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0,784	0,444	Valid
B. Motivasi (X2)				
1	Jaminan sosial diberikan untuk kesejahteraan karyawan	0,879	0,444	Valid
2	Bonus tambahan yang diterima saat bekerja	0,847	0,444	Valid
3	Prestasi yang di raih mendapatkan upah tambahan	0,932	0,444	Valid
4	Perbedaan tingkat upah atau gaji berdasarkan jabatan	0,897	0,444	Valid
5	Perekonomian negara sangat berpengaruh terhadap pemberian gaji pada karyawan	0,896	0,444	Valid
6	Pengalaman kerja mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima	0,846	0,444	Valid
7	Promosi yang diberikan bagi karyawan yang telah lama bekerja	0,853	0,444	Valid
8	Dana pensiun bagi karyawan yang telah lama bekerja	0,856	0,444	Valid
9	Ijasah keterampilan karyawan sangat mempengaruhi tingkat gaji karyawan	0,871	0,444	Valid
10	Gaji yang diterima dapat mencukupi kehidupan dan keluarga	0,922	0,444	Valid
C. Kinerja Awa(Y)				
1	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila di bandingkan dengan waktu yang lalu	0,638	0,444	Valid
2	Saya mampu bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan	0,453	0,444	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0,487	0,444	Valid
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang	0,463	0,444	Valid

	telah ditetapkan oleh perusahaan			
5	Saya taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0,528	0,444	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan	0,706	0,444	Valid
7	Saya dapat bekerja sama dengan awak kapal lainnya	0,675	0,444	Valid
8	Saya bersedia membantu awak kapal lain dalam menyelesaikan pekerjaan nya	0,842	0,444	Valid
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0,503	0,444	Valid
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab	0,463	0,444	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_1) semuanya dinyatakan valid. Sedangkan dalam pernyataan variable Kompensasi (X_2) dinyatakan valid. Dan untuk variabel kinerja Karyawan (Y) seluruhnya valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444 dan item kuisiomer yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik (Santoso, 2001:227)

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaanya variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 20.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{α}) terhadap kedua instrumemn variabel yang diuji dapat di simpulkan pada table berikut :

Tabel 4.44
Hasil Uji Reliabilitas
Veriabel (X1) Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.918	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Motivasi Kerja (X₁) bahwa petanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.45
Hasil Uji Reliabilitas
Veriabel (X2) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.968	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Kompensasi (X₂) bahwa petanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Kompensasi.

Tabel 4.46
Hasil Uji Reliabilitas
Veriabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.630	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Kinerja Karyawan (Y) bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Kinerja

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 20.0

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Motivasi Kerja (X_1) bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) untuk varibel kinerja Karyawan (Y) seperti yang dikemukakan oleh Santoso (2001).

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antar variabel bebas dengan variabel terikat

- a. Regresi X_1 terhadap Y (sederhana)

Tabel 4.47

Regresi X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,645	2,609		12,512	0,000
	MOTIVASI	0,313	0,089	0,726	4,605	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 31,302 dan b sebesar 0,420 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 32,645 + 0,313X_1$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut terlihat bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja SDM adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,313 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja SDM sebesar 0,313 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,313 satuan. Dan nilai konstanta a (*intercept*) adalah sebesar 32,645 berarti jika variabel motivasi bernilai nol ($X=0$), maka kinerja SDM akan bernilai sebesar 32,645. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel motivasi maka kinerja SDM akan sebesar 32,645 dan menunjukan hasil yang positif

b. Regresi X₂ terhadap Y (sederhana)

Tabel 4.48**Regresi X₂ terhadap Y**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,243	1,707		22,402	0,000
	KOMPETENSI KERJA	0,256	0,066	0,664	3,866	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA SDM

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 38,243 dan b sebesar 0,256 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 38,243 + 0,256X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,256 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja SDM sebesar 0,256 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,256 satuan. Dan nilai konstanta a (*intercept*) adalah sebesar 38,243 berarti jika variabel kompensasi bernilai nol, ($X=0$), maka kinerja SDM akan bernilai sebesar 38,243. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya variabel kompensasi maka kinerja SDM akan sebesar 38,243 dan menunjukkan hasil yang positif

c. Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y (ganda)

Tabel 4.49**Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y (ganda)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,302	2,174		14,396	0,000
	MOTIVASI	0,313	0,079	0,553	3,954	0,001
	KOMPETENSI KERJA	0,174	0,054	0,451	3,225	0,005

a. Dependent Variable: KINERJA SDM

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 31,302; b_1 sebesar 0,313 dan b_2 sebesar 0,174 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 31,302 + 0,313X_1 + 0,174X_2$$

- 1) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,313 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja awak kapal sebesar 0,313 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,313 satuan.
- 2) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang

menunjukkan angka positif sebesar 0,174 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja SDM sebesar 0,174 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,174 satuan.

- 3) Dan nilai konstanta a (*intercept*) adalah sebesar 31,302 berarti jika variabel motivasi dan kompensasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 31,302. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel motivasi dan kompensasi kerja maka kinerja SDM akan sebesar 31,302 dan menunjukan hasil yang positif.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terganggunya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terganggunya atau tidak

Tabel 4.50

Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,302	2,174		14,396	0,000
	Motivasi Kerja	0,313	0,079	0,553	3,954	0,001
	Kompensasi	0,174	0,054	0,451	3,225	0,005
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS diolah

Sedangkan hasil dari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = n - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 20 - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 18)$$

$$t_{tabel} = 2,101$$

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 20 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 2,101. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

H1 : Uji Hipotesis motivasi terhadap kinerja Karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_1 sebesar 3,954 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima, maka ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja SDM

H2 : Uji Hipotesis kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_2 sebesar 3,225 lebih besar dari t tabel 2,364 dengan signifikansi sebesar 0,005 setara dari taraf signifikansi 0,05 berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima, maka ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja Karyawan

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja SDM.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.51

Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	216,219	2	108,110	21,049	0,000 ^b
	Residual	92,448	18	5,136		
	Total	308,667	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data SPSS diolah

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 30 - 2)$$

$$= F(2 ; 18)$$

$$= 3,55$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 216,219 dan Ftabel dengan angka 2 = angka pembilang dan 18 = angka penyebut dengan taraf 5 % maka didapat Ftabel sebesar 21,049. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,55 lebih besar daripada Ftabel sebesar 21,049 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 maka hipotesis diterima

Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.52

Koefisien Determinasi X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	0,527	0,503	2,771

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Data SPSS diolah

Dengan melihat hasil perhitungan tabel di atas dimana R Square sebesar 0,726 atau 72,6 %. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% merupakan pengaruh faktor lain diluar penelitian

Tabel 4.53

Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	0,440	0,411	3,015

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Data SPSS diolah

Dengan melihat hasil perhitungan tabel di atas dimana R Square sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap kinerja SDM sebesar 66,4 % sedangkan sisanya 33,6 % merupakan pengaruh faktor lain diluar penelitian

Tabel 4.54

Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	0,700	,667	2,266

a.Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Data SPSS diolah

Dengan melihat hasil perhitungan tabel di atas dimana R Square sebesar 0,837 atau 83,7 %. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja SDM sebesar 83,7 % sedangkan sisanya 16,3 % merupakan faktor lain di luar penelitian

C. PEMECAHAN MASALAH

Adanya beberapa alternatif pemecahan masalah yang telah disebutkan, penulis mencoba mengevaluasi atas alternatif pemecahan masalah tersebut,. Dalam beberapa hal, pihak yang terkait dalam masalah ini mungkin dapat juga melakukan uji coba dengan pemecahan masalah yang terbaik dengan mencoba satu alternatif yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi sumber daya manusia di Anthony Veder Rederijzen sehingga kinerja mereka pun akan membaik. Pada umumnya pengambilan keputusan akan menggunakan pengetahuan, pertimbangan, dan pengalaman untuk memustuskan alternatif mana yang paling baik digunakan untuk memecahkan masalah. Sebelum menyebutkan alternatif pemecahan masalah yang dapat digunakan, penulis akan terlebih dahulu menyampaikan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kondisi ini diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Belum terpenuhinya kompensasi kerja yang ada di Anthony Veder Rederijzaken
- c. Belum optimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan adanya karyawan yang tidak hadir saat jam kerja, jam kerja yang dibutuhkan untuk bekerja yang menjadi tanggung jawab terkadang selesai belum waktunya sehingga belum sesuai dengan standar yang ditetapkan pihak perusahaan pelayaran dan kualitas kerja yang dihasilkan belum maksimal.
- d. Upah lembur yang kurang diberikan kepada karyawan sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kondisi ini diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun alternatif – alternatif pemecahan masalah setelah menganalisis data diatas antara lain :

Alternatif Pemecahan masalah menurunnya kinerja di Anthony Veder Rederijzaken yang disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi.

Hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Adapun cara yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan Anthony Veder Rederijzaken sehingga kinerja dapat ditingkatkan yaitu:

- a. Pemberian Bonus bagi karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik
 - b. Pengadaan evaluasi bulanan untuk mengetahui kesulitan yang dihadapi para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab
 - c. Pemberian gaji lembur,jika karyawan bekerja di luar jam kerja atau di luar hari kerja.
- 1) Alternatif pemecahan masalah kurangnya perhatian perusahaan dalam bentuk pemberian bonus keuntungan apabila perusahaan memperoleh kelebihan dan keuntungan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan bonus bagi karyawan. Tidak dapat dipungkiri manusia bekerja untuk mencari uang. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, uang merupakan faktor yang juga menjadi penentu tingkat kepuasan bagi sebagian orang. Untuk itu perlu adanya

pemberian bonus akhir tahun untuk memberikan semangat bagi para karyawan agar bekerja lebih giat. Hal yang terjadi di lapangan, bahwa setiap tahun perusahaan selalu mendapatkan keuntungan yang besar namun kesejahteraan karyawan dalam bentuk pemberian bonus keuntungan kurang diperhatikan, hal ini yang menjadikan salah satu faktor menurunnya motivasi kerja karyawan di Anthony Veder Rederijzen

- 2) Alternatif pemecahan masalah menurunnya kinerja yang disebabkan karena kurang kesadaran para karyawan untuk hadir pada saat jam kerja. dengan memberikan peringatan secara bertahap kepada karyawan yang tidak masuk saat jam kerja, dan juga memotivasi karyawan agar lebih mempunyai rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang harus diselesaikan.
- 3) Alternatif pemecahan masalah upah lembur yang kurang diberikan sehingga kurang menjalankan tugas dan wewenangnya dengan cara memberikan uang *overtime* saat karyawan bekerja sampai malam atau bekerja di luar hari kerja, dan juga memberikan bonus jika karyawan tersebut bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebelum *deadline* yang ditentukan.

Dengan dilaksanakan alternatif pemecahan masalah tersebut, diharapkan dapat dicapai aktivitas kerja yang lebih baik, sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai semua yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, perlu adanya kesungguhan dari semua pihak untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Setelah diberikan alternatif pemecahan masalah, selanjutnya akan dievaluasi dengan melihat keuntungan dan dampak–dampak yang akan dihadapi dari alternatif pemecahan masalah tersebut, serta seberapa besar kemungkinan alternatif ini digunakan sebagai jalan keluar bagi permasalahan yang ada sesuai dengan kondisi pada kegiatan perusahaan Anthony Veder Rederijzen.

Berikut ini merupakan evaluasi dari pemecahan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, sebagai berikut :

- 1) Pemberian Bonus bagi karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik
Keuntungan :
Pekerja mendapat kepuasan ketika mendapatkan bonus apabila dia telah bekerja dengan baik

Kelemahan :

Perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk memberikan bonus bagi para karyawan yang berprestasi.

- 2) Mengadakan *Gathering* untuk meningkatkan rasa kebersamaan diantara karyawan

Keuntungan :

Meningkatkan rasa kebersamaan, kerjasama, kekompakan antar karyawan

Kelemahan :

Perusahaan harus mengeluarkan anggaran khusus untuk mengadakan *Company Gathering*

- 3) Memberikan bonus tahunan bagi karyawan

Keuntungan :

Karyawan merasa senang dalam bekerja karena mendapatkan bonus diluar gaji mereka sehingga kesejahteraannya lebih terpenuhi.

Kelemahan :

Perusahaan harus memikirkan cara untuk menambah penghasilan karena harus memikirkan untuk pemberian bonus bagi para karyawan tiap akhir tahun.

- 4) Mengadakan pelatihan/ *training* untuk karyawan khususnya dalam mengenai sistem yang digunakan oleh perusahaan (*VOSS System*)

Keuntungan :

Karyawan akan semakin terampil sehingga kinerja pelayanan akan meningkat

Kelemahan :

Menyita jam karyawan dan pekerjaan akan tertunda sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan

- 5) Mengadakan sistem *Reward*

Keuntungan :

Meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan keterampilan karyawan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan

Kelemahan :

Menambah anggaran pengeluaran perusahaan

6) Mengadakan sistem *Punishment* untuk membuat karyawan disiplin

Keuntungan :

Meningkatkan motivasi karyawan agar lebih disiplin dan perusahaan tidak membutuhkan anggaran khusus untuk *Reward* karyawan

Kelemahan :

menurut penulis tidak ditemukan kelemahan dalam alternatif pemecahan masalah ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian atas tiga hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan atas peningkatan kinerja Anthony Veder Rederijzaken. Secara lengkapnya kesimpulan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,954 > 2,101$) nilai. Didasari hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 sedangkan koefisien determinasi (R^2) Motivasi Kerja terhadap kinerja sebesar 0,527. Nilai ini berarti bahwa sumbangan Motivasi Kerja terhadap perusahaan adalah sebesar 52,7% sedangkan sisanya merupakan faktor lain. Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) didapat $Y = 32,645 + 0,313X_1$, persamaan ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan satu satuan skor pada Motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kinerja. Besarnya kenaikan dan penurunan tersebut rata-rata sebesar 32,645 pada konstanta 0,313. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan, akan meningkatkan kinerja karyawan Anthony Veder Rederijzaken. Sehingga terbukti bahwa Motivasi kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada indikator terendah pada score 49 dengan indikator karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, serta indikator tertinggi pada score 62 dengan menggunakan indikator saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.

2. Kompensasi terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,225 > 2,101$) nilai. Didasarkan hasil perhitungan didapat bahwa keeratan hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,664 sedangkan koefisien determinasi (R^2) Kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,440. Nilai ini berarti bahwa sumbangan kompensasi terhadap perusahaan adalah sebesar 44% sedangkan sisanya merupakan faktor lain. Persamaan regresi untuk hubungan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) didapat $Y = 38,243 + 0,256X_2$, persamaan ini berarti bahwa peningkatan atau penurunan satu satuan skor pada kompensasi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kinerja. Besarnya kenaikan dan penurunan tersebut rata-rata sebesar 38,243 pada konstanta 0,256. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, akan meningkatkan kinerja karyawan Anthony Veder Rederijzaken. Sehingga terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada indikator terendah pada score 43 dengan indikator promosi diberikan pada karyawan yang telah lama bekerja, serta indikator tertinggi pada score 53 dengan menggunakan indikator ijasah keterampilan karyawan sangat mempengaruhi tingkat gaji karyawan.
3. Variabel motivasi kerja serta kompensasi karyawan secara bersama-sama terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($21,049 > 3,55$). Persamaan regresi untuk hubungan motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan crewing Anthony Veder Rederijzaken (Y) $Y = 31,302 + 0,313X_1 + 0,174X_2$, persamaan tersebut terlihat bahwa jika meningkat satu satuan maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,313 satuan atau kompensasi akan meningkat sebesar 0,174 satuan.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka pada bab yang terakhir ini penulis akan memberikan saran-saran untuk pelayanan crewing Anthony Veder Rederijzaken.

Adapun saran-saran yang di usulkan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Meningkatkan motivasi karyawan

Motivasi merupakan hal yang timbul sebagian besar dari dalam diri sendiri. Tanpa motivasi, tiap individu pastinya akan menghasilkan pengerjaan yang kurang

maksimal. Bukti bahwa karyawan memiliki peningkatan motivasi yaitu apabila setiap kegiatan dan penyelesaian pekerjaan dilaksanakan dengan tenang namun semangat. Dapat terlihat juga dari interaksi sosial antar karyawan maupun terhadap atasan

2. Meningkatkan kompensasi karyawan

Kompensasi merupakan hal yang cukup penting dalam suatu pekerjaan, tanpa adanya kompensasi dari sebuah perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Tidak dapat dipungkiri manusia bekerja untuk mencari uang. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, uang merupakan faktor yang juga menjadi penentu tingkat kepuasan bagi sebagian orang. Untuk itu perlu adanya pemberian bonus akhir tahun untuk memberikan semangat bagi para karyawan agar bekerja lebih giat. Hal yang terjadi di lapangan, bahwa setiap tahun perusahaan selalu mendapatkan keuntungan yang besar namun kesejahteraan karyawan dalam bentuk pemberian bonus keuntungan kurang diperhatikan, hal ini yang menjadikan salah satu faktor menurunnya motivasi kerja karyawan di Anthony Veder Rederijzaken

3. Memaksimalkan kinerja perusahaan

Dengan mengadakan pelatihan, penilaian juga arahan dari atasan kepada karyawannya. Pemberian arahan yang berkualitas, efektif dan efisien dapat dilakukan agar karyawan dapat memahami materi dengan baik dan menerapkan arahan yang telah diberikan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan juga dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja dalam pelayanan crewing Anthony Veder Rederijzaken

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Prabu Mangkunegara, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Agus, Tulus, Moh, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Akdon H, Wahyudi, (2006), *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Asnawi dan Masyhuri, (2009). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel, (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Griffin, Jill, (2003). *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T.Hani, (1987). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, M, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.

- Ilyas, Yaslis, (2005). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Malayu. SP. Hasibuan, (2014).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martoyo,Susilo, (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Keempat*. Yogyakarta:BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna J, (2008). *Melestarikan alam Indonesia*. Jakarta (ID): Yayasan Obor Indonesia.
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timpe, Dale, (2004). *Kinerja (alih bahasa Sofyan)*. Jakarta : PT.Gramedia Asri.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja Grafindo Persada.



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Ministry of Transportation

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL

Recruitment and Placement Seafarers Agency's License

No. : SIUPPAK 14.14 TAHUN 2014

diberikan kepada
issued to

: **PT. EQUINOX BAHARI UTAMA**

Alamat Perusahaan
Address

: **Globe Building, 4th Floor Jl. Buncit Raya Kav. 31-33
Jakarta 12740**

No Telp / Fax /alamat email
No telp/fax/email Address

: **+62 21 91871114, Fax : +62 21 79187115
equinox@ppequinox.com**

Nama Pemilik
The Owner

: **SANGGAM PARBUTTIAN LUMBAN GAOL**

Alamat Pemilik Usaha
Owner's address

: **Taman Raflesia JL. Lotus II Blok C No.16 Rt.006 Rw.006
Kelurahan Jati Mulya Kecamatan Tambun Selatan, Bekasi**

NPWP

: **66.329.158.1-061.000**

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penempatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006* beserta amandemennya.

Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di **Jakarta** pada tanggal **...26...NOVEMBER 2014**
Issued at on

A.B. MENTERI PERHUBUNGAN
Minister for Transportation
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation



Capt. BOBBY R. MAMAHIT
Kepala Utama (IV/e)

NIP. 19560912 198503 1 002

Catatan :
note

Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.

This license is valid and will be verified annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

KANWIL DJP JAKARTA SELATAN

KPP PRATAMA JAKARTA PANCORAN

Jalan T. B. Simatupang Kav. 5, Kebagusan, Jakarta Selatan

TELEPON 021-7804462; FAKSIMILE 021-7804862; SITUS www.pajak.go.id

LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK 021-500200

EMAIL pengaduan@pajak.go.id

SURAT KETERANGAN TERDAFTAR

Nomor: S-450R/WPJ.04/KP.0803/2014

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 2 ayat (4) UU No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 16 Tahun 2009 dan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-20/PJ/2013, dengan ini diterangkan bahwa:

1. Nama : PT. EQUINOX BAHARI UTAMA
2. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 66.329.158.1-061.000
Nomor Induk Kependudukan (NIK) : -
3. Klasifikasi Lapangan Usaha (KLU) Utama : 78101 - JASA PENYELEKSIAN DAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI
4. Alamat : GD. GLOBE BUILDING LT. 4, JL. BUNCIT RAYA
NO.31-33 RT.009 RW.005
KEL.KALIBATA KEC.PANCORAN
JAKARTA SELATAN, DKI JAKARTA
5. Kategori : BADAN
6. Tanggal Mulai Terdaftar : 17 FEBRUARI 2014
7. Kewajiban Pajak :

PPh Sendiri:

- ☒ PPh Pasal 25
- ☐ PPh Pasal 25 OPPT
- ☒ PPh Pasal 29
- ☐ PPh Final

PPN:

- ☐ Pemungutan PPN
- ☐ PPN Kegiatan Membangun Sendiri

Pemotongan dan Pemungutan PPh:

- ☒ PPh Pasal 4 ayat (2)
- ☐ PPh Pasal 15
- ☐ PPh Pasal 19
- ☒ PPh Pasal 21
- ☐ PPh Pasal 22
- ☒ PPh Pasal 23
- ☒ PPh Pasal 26

Telah terdaftar pada administrasi kami terhitung sejak 17 Februari 2014.

Jakarta Selatan, 17 Februari 2014

a.n. Kepala Kantor

Kepala Seksi Pelayanan



ARIES BIZAL ISMUNANDAR

NIP. 196903311998031001



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

NPWP : 66.329.158.1-061.000

PT. EQUINOX BAHARI UTAMA

GD. GLOBE BUILDING LT. 4, JL. BUNCIT RAYA, NO.31-33 RT.

KEL. KALIBATA KEC. PANCORAN

JAKARTA SELATAN, DKI JAKARTA

KPP PRATAMA JAKARTA PANCORAN



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DJP JAKARTA SELATAN I
KPP PRATAMA JAKARTA PANCORAN

Jalan T. B. Simatupang Kav. 5, Kebagusan, Jakarta Selatan
TELEPON 021-7804462 FAKSIMILE 021-7804862 SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 1-500-200
EMAIL pengaduan@pajak.go.id

SURAT PENGUKUHAN PENGUSAHA KENA PAJAK
S-152PKP/WPJ.04/KP.0803/2016

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1)/Pasal 2 ayat (4) UU No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 16 Tahun 2009, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK/2012, dan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-20/PJ/2013, dengan ini diterangkan bahwa :

1. Nomor Pokok Wajib Pajak : 66.329.158.1-061.000
2. Nama : PT. EQUINOX BAHARI UTAMA
3. Klasifikasi Lapangan Usaha : 78101 - JASA PENYELEKSIAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI
4. Alamat : GD. GLOBE BUILDING LT. 4, JL. BUNCIT RAYA NO. 31-33 RT. 009 RW. 005
KALIBATA PANCORAN
JAKARTA SELATAN DKI JAKARTA
5. Merk Dagang/Usaha : -
6. Kewajiban Pajak : ☒ PPN ☐ PPnBM

Telah dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak terhitung sejak 17 Mei 2016.

Jakarta Selatan, 17 Mei 2016

a.n. Kepala Kantor

Kepala Seksi Pelayanan,



MUHAMAD TIRZA HARAHAHAP
NIP. 197312071994031003



Asli

PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN
MENENGAH, DAN PERDAGANGAN
**TANDA DAFTAR PERUSAHAAN
PERSEROAN TERBATAS**

BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1982 TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN

NOMOR TDP 09.03.1.50.34004		BERLAKU S/D TANGGAL 12 OKT 2016		PENDAFTARAN : PEMBAHARUAN PEMBAHARUAN : 0 2	
NAMA PERUSAHAAN PERUSAHAAN PELAYARAN EQUINOX, PT				STATUS : KANTOR TUNGGAL	
PENANGGUNG JAWAB / PENGURUS AJIE KUSUMANTORO					
ALAMAT : GD. GLOBE BUILDING LT. 4&5, JL.BUNCIT RAYA KAV.31-34 KALIBATA, PANCORAN, JAKARTA SELATAN					
NPWP : 02.091.409.9.061.000					
NOMOR TELEPON 79187006 FAX : 79187097					
KEGIATAN USAHA POKOK ANGKUTAN LAUT DOMESTIK UNTUK PENUMPANG KBLI : 5011					

JAKARTA, 13 SEPTEMBER 2011

KEPALA SUKU DINAS KOPERASI USAHA MIKRO

KECIL DAN MENENGAH DAN PERDAGANGAN

KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

SELAKU KEPALA KANTOR PENDAFTARAN PERUSAHAAN
DAERAH TINGKAT II



DRS. DODDY S. GESO, MM

NIP. 19560503 197903 1 007.

KETERANGAN :

- Asli : Yang bersangkutan
- Lembar 1 : KPP Setempat

Perhatian

1. Tanda Daftar Perusahaan wajib dipasang ditempat yang mudah dilihat oleh umum.
2. Nomor Tanda Daftar Perusahaan wajib dicantumkan pada papan nama perusahaan dan dokumen - dokumen yang dipergunakan dalam kegiatan usaha
3. Apabila Tanda Daftar Perusahaan hilang atau rusak, wajib mengajukan permintaan tertulis kepala Kantor Pendaftaran Perusahaan untuk memperoleh penggantinya dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah kehilangan atau rusak.
4. Setiap perubahan atas hal-hal yang didaftarkan wajib dilaporkan kepada Kantor Pendaftaran Perusahaan dengan menyebutkan alasan-alasan, dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah terjadinya perubahan.
5. Daftar Perusahaan hapus apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pembubaran Bentuk Perusahaan; atau
 - b. Pembubaran Perusahaan; atau
 - c. Perusahaan menghentikan segala kegiatan usahanya; atau
 - d. Perusahaan berhenti akibat Akta pendiriannya kadaluwarsa atau berakhir; atau
 - e. Perusahaan menghentikan kegiatannya/bubar berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
6. Tanda Daftar Perusahaan berlaku untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diterbitkan dan wajib diperbaharui selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum masa berlakunya berakhir.

Ketentuan Pidana

1. Barang siapa yang menurut Undang-undang ini dan atau peraturan pelaksanaannya diwajibkan mendaftarkan perusahaannya dalam Daftar Perusahaan yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya tidak memenuhi kewajibannya diancam dengan pidana penjara selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan kejahatan. (Pasal 32) UU-WDP
2. Barang siapa melakukan atau menyuruh melakukan pendaftaran secara keliru atau tidak lengkap dalam Daftar perusahaan diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan pelanggaran. (Pasal 33) UU-WDP
3. Barang siapa yang tidak memenuhi kewajiban menurut Undang-undang ini dan atau peraturan pelaksanaannya untuk menghadap atau menolak atau menyerahkan atau mengajukan sesuatu persyaratan dan atau keterangan lain untuk keperluan pendaftaran dalam Daftar Perusahaan diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 2 (dua) bulan atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah), Tindak pidana tersebut merupakan pelanggaran. (Pasal 34) UU-WDP.



SATUAN PELAKSANA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KELURAHAN KALIBATA

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 70/27.1.0/31.74.08.1002/1.755.13/2016

TENTANG DOMISILI BADAN USAHA KANTOR BERSAMA PT. EQUINOX BAHARI UTAMA

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : SANGGAM PARBUTTIAN.L
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 25 – 04 - 1977
Jenis Kelamin : Laki laki
Agama/Kewarganegaraan : Kristen / Indonesia
Nomor KTP/ Tanda Lapor Diri : 3216062504770009
Alamat : Taman Raflesia Jl.Lotus II BIK-C No.16 Rt.006/006
Kelurahan /Desa Jatimulya Kecamatan Tambun Selatan
Kabupaten Bekasi

Benar pada saat ini membuka/mempunyai usaha sebagaimana tersebut di bawah ini :

Nama Badan Usaha : PT. EQUINOX BAHARI UTAMA
Alamat : Gd.Globe Building Lt.4 Jl. Warung Jati Barat Kav.31-33 Rt.009/005
Kelurahan Kalibata Kecamatan Pancoran
Kota Administrasi Jakarta Selatan

Operator Virtual Office : -
Telepon : 021 – 79187007
Status Bangunan : Pinjam Pakai dari Perusahaan Pelayaran Equinox (PPE)
Peruntukan Bangunan : Zona Campuran
(sesuai Peta Peruntukan) Sub Zona Campuran
Akta Pendirian Badan Usaha : Notaris : ASHOYA RATAM.SH.M.Kn.
Peruntukan Bangunan Nomor : 21
Jumlah Karyawan 01506/IMB/1998. Tanggal : 27 – 01 - 2014
Penanggungjawab/Pimpinan : 22 Dua puluh dua) Orang Tanggal : 23 – 03 - 1998
: SANGGAM PARBUTTIAN.L

Demikian Surat Keterangan Domisili usaha ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari keterangan/pengakuan yang bersangkutan tidak benar/kadalursa dan/atau usahanya tidak benar/melanggar peraturan yang berlaku serta menimbulkan gangguan, pencemaran lingkungan/keresahan/keberatan masyarakat sekitarnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan tanpa melibatkan pejabat BPTSP yang menandatangani Surat Keterangan Domisili Badan Usaha ini dan Surat Keterangan Domisili Badan Usaha ini dinyatakan tidak berlaku/dibatalakan dengan sendirinya, kecuali ada penyelesaian sesuai peraturan yang berlaku.

Keterangan ini berlaku sampai tanggal : **01 Pebruari 2017**

Dikeluarkan di Jakarta

Pada Tanggal 01 Pebruari 2016

Kepala Seksi Satuan Pelaksana PTSP Kelurahan

Kalibata

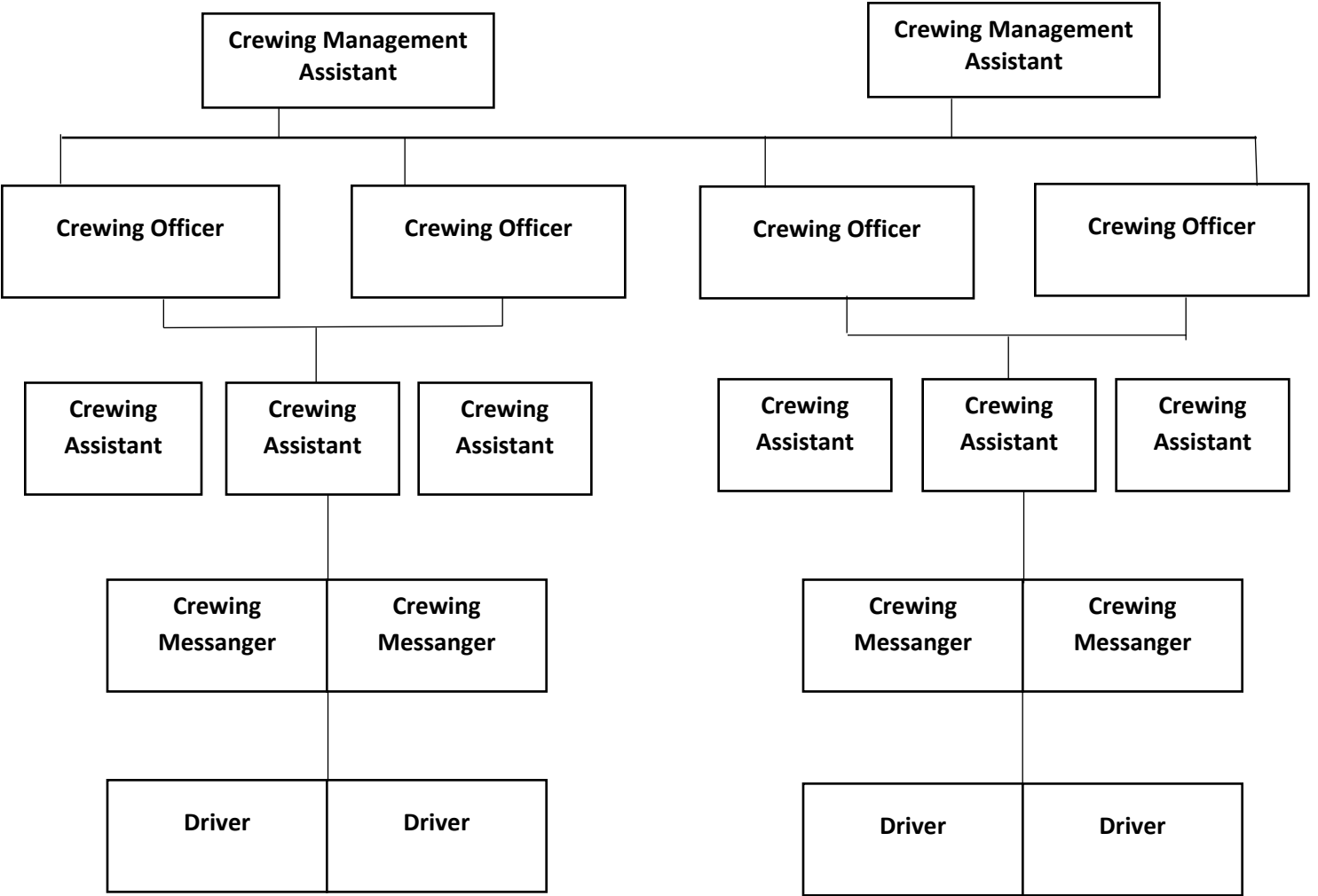
RASAKU PUTRA BARUS

NIP. 196108241983031011

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Anthony Veder
2018-2019

No	Bulan	Total Hari Kerja	Tidak Hadir	Persentase
1	Januari	207	31	20,6
2	Februari	180	14	9,3
3	Maret	189	10	6,6
4	April	180	8	5,3
5	Mei	207	11	7,3
6	Juni	198	11	7,3
7	Juli	207	9	6,2
8	Agustus	198	13	8,6
9	September	207	7	4,6
10	Oktober	207	12	8,0
11	November	189	11	7,3
12	Desember	198	13	8,7
Total		2.367	150	100%

Tabel 4.1
Organisasi Anthony Veder Rederijzaken



MOTIVASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	SAYA MEMPEROLEH UPAH YANG SESUAI DENGAN PEKERJAAN		6	11	3		20
2	SAYA NYAMAN TERHADAP KONDISI LINGKUNGAN KERJA	2	7	2	9		20
3	SAYA MERASA TIDAK TERTEKAN DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN		5	7	8		20
4	SAYA MENDAPAT JAMINAN KESEHATAN		6	6	7	1	20
5	SAYA BERKEINGINAN UNTUK SELALU BERKREATIFITAS		7	8	4	1	20
6	SIAP MENERIMA TANGGUNG JAWAB YANG LEBIH TINGGI		6	6	8		20
7	SAYA MAMPU BERINTERAKSI DENGAN REKAN KERJA	2	5	6	7		20
8	ADANYA SALING MENGHORMATI ANTAR SESAMA REKAN KERJA		4	10	6		20
9	SAYA DIBERI PENGHARGAAN ATAS PRESTASI YANG DIRAIH		2	10	3	5	20
10	SAYA DIBERI PENGHARGAAN ATAS PRESTASI YANG DIRAIH		3	9	5	3	20
Total		4	51	75	60	10	200
Persentase		2%	25,5%	37,5%	30%	5%	100%

KOMPENSASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	JAMINAN SOSIAL DI BERIKAN UNTUK KESEJAHTERAAN KARYAWAN		4	6	6	4	20
2	IJASAH KETERAMPILAN KARYAWAN SANGAT MEMPENGARUHI TINGKAT GAJI KARYAWAN	2	2	4	11	1	20
3	PRESENTASI YANG DI RAIH MENDAPATKAN UPAH TAMBAHAN	1	1	5	8	5	20
4	PERBEDAAN TINGKAT UPAH ATAU GAJI BERDASARKAN JABATAN		4	5	7	4	20
5	PEREKONOMIAN NEGARA SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEMBERIAN GAJI PADA KARYAWAN	1	4	6	4	5	20
6	PENGALAMAN KERJA MEMPENGARUHI BESAR KECILNYA GAJI YANG DITERIMA	1	1	4	11	3	20
7	PROMOSI DI BERIKAN BAGI KARYAWAN YANG TELAH LAMA BERKERJA	2		2	11	5	20
8	DANA PENSIUN BAGI KARYAWAN YANG TELAH LAMA BERKERJA	3	2	3	7	5	20
9	BONUS YANG DIBERIKAN SAAT BEKERJA LEMBUR	1	4	7	1	7	20
10	GAJI YANG DITERIMA SANGAT MENCUKUPI KEHIDUPAN DAN KELUARGA	1	2	6	6	5	20
Total		12	24	48	72	44	200
Persentase		6 %	12%	24%	36%	22%	100%

KINERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	SELAMA BEKERJA, HASIL PEKERJAAN SAYA LEBIH BAIK BILA DIBANDINGKAN DENGAN WAKTU YANG LALU	11	9				20
2	SAYA MAMPU BEKERJA SESUAI PROSEDUR KERJA YANG TELAH DITENTUKAN	9	9		2		20
3	SAYA MENGERJAKAN SUATU PEKERJAAN DENGAN PENUH PERHITUNGAN, CERMAT DAN TELITI	16	3	1			20
4	SAYA SELALU BERUSAHA MENCAPAI TARGET KERJA YANG TELAH DITETAPKAN OLEH PERUSAHAAN	13	6	1			20
5	SAYA TAAT DAN PATUH TERHADAP SEMUA ATURAN DAN PROSEDUR KERJA YANG DITETAPKAN DALAM SUATU PEKERJAAN	14		4	1	1	20
6	SAYA SELALU MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU UNTUK MENGHINDARI TERTUMPUKNYA PEKERJAAN YANG MENJADI BEBAN PEKERJAAN	11	3	6			20
7	SAYA DAPAT BEKERJASAMA DENGAN KARYAWAN LAINNYA	14	6				20
8	SAYA BERSEDIA MEMBANTU KARYAWAN LAIN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAANNYA	17		3			20
9	DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN SAYA SELALU BERINISIATIF TANPA MENUNGGU PERINTAH DARI ATASAN	6	9	3		2	20
10	SAYA SELALU BERUSAHA MENYELESAIKAN TUGAS PEKERJAAN YANG SUDAH MENJADI TANGGUNG JAWAB	13	6	1			20
Total		124	51	19	3	3	200
Persentase		62%	25,5%	9,5%	1,5%	1,5%	100%

DISTRIBUSI NILAI T TABEL

Distribusi Nilai t_{tabel}					
d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845

Sumber: konsistensi.com

Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.302	2.174		14.396	.000
	KOMPENSASI	.174	.054	.451	3.225	.005
	MOTIVASI KERJA	.313	.079	.553	3.954	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS diolah

Sedangkan hasil dari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = n - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 20 - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 18)$$

$$t_{tabel} = 2,101$$

DISTRIBUSI NILAI F TABEL

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$				
Degrees of freedom for Nominator				
Degrees of freedom for Denominator	1	2	3	4
	1	161	200	216
	2	18,5	19,0	19,2
	3	10,1	9,55	9,28
	4	7,71	6,94	6,59
	5	6,61	5,79	5,41
	6	5,99	5,14	4,76
	7	5,59	4,74	4,35
	8	5,32	4,46	4,07
	9	5,12	4,26	3,86
	10	4,96	4,10	3,71
	11	4,84	3,98	3,59
	12	4,75	3,89	3,49
	13	4,67	3,81	3,41
	14	4,60	3,74	3,34
	15	4,54	3,68	3,29
	16	4,49	3,63	3,24
	17	4,45	3,59	3,20
	18	4,41	3,55	3,16
	19	4,38	3,52	3,13
	20	4,35	3,49	3,10
	21	4,32	3,47	3,07
	22	4,30	3,44	3,05
	23	4,28	3,42	3,03
	24	4,26	3,40	3,01
	25	4,24	3,39	2,99

SUMBER: KONSISTENSI.COM

Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.219	2	108.110	21.049	.000 ^b
	Residual	92.448	18	5.136		
	Total	308.667	20			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data SPSS diolah

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 30 - 2)$$

$$= F(2 ; 18)$$

$$= 3,55$$

Distribusi Nilai r_{tabel}

PRODUCT MOMENT

N (df)	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.432	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505

Sumber : spssindonesia.com

Hasil Uji Validitas
Kinerja Keagenan (X) dan Clearance Kapal (Y)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
A.	Motivasi Kerja (X1)			
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0,706	0,444	Valid
2	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0,768	0,444	Valid
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,667	0,444	Valid
4	Saya mendapat jaminan kesehatan	0,514	0,444	Valid
5	Saya mendapat jaminan hari tua	0,693	0,444	Valid
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,794	0,444	Valid
7	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	0,841	0,444	Valid
8	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	0,788	0,444	Valid
9	Saya mampu bekerja mandiri	0,816	0,444	Valid
10	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0,784	0,444	Valid
B.	Motivasi (X2)			
1	Jaminan sosial diberikan untuk kesejahteraan karyawan	0,879	0,444	Valid
2	Bonus tambahan yang diterima saat bekerja	0,847	0,444	Valid
3	Prestasi yang di raih mendapatkan upah tambahan	0,932	0,444	Valid
4	Perbedaan tingkat upah atau gaji berdasarkan jabatan	0,897	0,444	Valid
5	Perekonomian negara sangat berpengaruh terhadap pemberian gaji pada karyawan	0,896	0,444	Valid
6	Pengalaman kerja mempengaruhi besar kecilnya	0,846	0,444	Valid

	gaji yang diterima			
7	Promosi yang diberikan bagi karyawan yang telah lama bekerja	0,853	0,444	Valid
8	Dana pensiun bagi karyawan yang telah lama bekerja	0,856	0,444	Valid
9	Ijasah keterampilan karyawan sangat mempengaruhi tingkat gaji karyawan	0,871	0,444	Valid
10	Gaji yang diterima dapat mencukupi kehidupan dan keluarga	0,922	0,444	Valid
C.	Kinerja Awa(Y)			
1	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila di bandingkan dengan waktu yang lalu	0,638	0,444	Valid
2	Saya mampu bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan	0,453	0,444	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0,487	0,444	Valid
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,463	0,444	Valid
5	Saya taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0,528	0,444	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan	0,706	0,444	Valid
7	Saya dapat bekerja sama dengan awak kapal lainnya	0,675	0,444	Valid
8	Saya bersedia membantu awak kapal lain dalam menyelesaikan pekerjaan nya	0,842	0,444	Valid
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu	0,503	0,444	Valid

	berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan			
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab	0,463	0,444	Valid

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS.

Hasil Uji Reliabilitas

Veriabel (X1) Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.918	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Motivasi Kerja (X₁) bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Motivasi Kerja

Hasil Uji Reliabilitas Veriabel (X2) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.968	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Kompensasi (X₂) bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Kompensasi.

Hasil Uji Reliabilitas Veriabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.630	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk Kinerja Karyawan (Y) bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Kinerja

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS.