

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



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM
MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT WINTERMAR
OFFSHORE MARINE, Tbk**

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

Oleh :

**KURNIA WIDIARSIH
NRP. 459169082**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2020**

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



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM
MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT WINTERMAR
OFFSHORE MARINE, Tbk**

Oleh :

KURNIA WIDIARSIH
NRP. 459169082

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2020

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KURNIA WIDIARSIH
NRP : 459169082
**Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN**
**Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
DALAM MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT
WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk.**

Jakarta, Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Dr. April Gunawan Malau, S.Si., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720413 199803 1 005

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720415 199803 1 002

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KURNIA WIDIARSIH
NRP : 459169082
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
DALAM MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT
WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk

Jakarta, Juli 2020

Ketua Penguji

A. Chalid Pasyah, Dipl. Test., M.Pd
Pembina (IV/a)
NIP. 19600814 198202 1 001 52739

Anggota Penguji

Sari Kusumaningrum, SS., M.Hum
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19810106 201503 2 001

Anggota Penguji

Dr. Ir. Desamen Simatupang, M.M
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 penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana merupakan suatu kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh Pendidikan sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2019/2020.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di Perusahaan Pelayaran serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang Penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM MENGOPERASIKAN
KAPAL-KAPAL PT WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Amiruddin, M.M. selaku Ketua STIP Jakarta.
2. Bapak Dr. Ir. Desamen Simatupang, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. April Gunawan, S.,Si., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Agus Leonard Togatorop, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan KALK.
5. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

6. Untuk kedua orangtuaku Papa H. Achmad Operasi dan Mama Hj. Wiwid Purwanti. Terima kasih berkat doa, motivasi dan kasih sayang kepada penulis sehingga hasil karya ini bisa terlaksana dengan baik dan lancar.
7. Untuk Rangga Pramana Purba terimakasih atas motivasi dan kasih sayang serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi.
8. Untuk Enggar Wiganti Laras, Firda Naulha dan Anselia terimakasih atas motivasi dan dukungan agar dapat menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman angkatan LIX STIP Jakarta, KALK VIII A terimakasih untuk warna dan cerita indahny.
10. Untuk sahabatku tersayang Rakhmah Zakiyah dan Siti Ayu Nazdlatul Auda terimakasih atas canda dan tawa selama 4 tahun menjalani pendidikan di STIP Jakarta.
11. Seluruh anak kamar J 105 “Tim Rebahan” tersayang (Luviana, Gisca, Hasna, Geo, dan Mutiara) yang selalu memberikan inspirasi setiap harinya dalam menyusun skripsi ini.
12. Junior tersayang angkatan LX Oktavia Fatmawati , angkatan LXI Dinda Dwiyantri dan Finny Okta Safira , angkatan LXII Billa Nur Aidah dan Jensiita Mega Puspita yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
13. Seluruh Direksi dan karyawan PT Wintermar Offshore Marine,Tbk , terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika PRADA, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan serta bimbingan untuk penulisan skripsi ini.
14. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata dan penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik dari susunan kalimat serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulisan dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan berguna bagi penulis dalam kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2020

Penulis

KURNIA WIDIARSIH

NRP. 459169082

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR DIAGRAM.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	37
C. Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	39
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data	40
C. Subjek Penelitian	42
D. Teknik Analisis Data	47

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	54
B. Analisis Data	68
C. Pembahasan	107

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	110
B. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Diagram 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	66
Diagram 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Diagram 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Gaji/Upah yang Diterima ..	68

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Perwira Awak Kapal yang sudah bergabung dengan PT WINS.....	3
Tabel 1.2	Jumlah Perwira Awak Kapal yang Dibutuhkan PT WINS yang Memiliki Kompetensi Sesuai Dengan Standar PT WINS.....	3
Tabel 1.3	Daftar Gaji Perwira Awak Kapal PT WINS Setiap Bulan.....	5
Tabel 1.4	Daftar Gaji Perwira Awak Kapal Yang Diharapkan Yang Sesuai Dengan Standar ITF Setiap Bulan.....	5
Tabel 1.5	Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Awak Kapal.....	6
Tabel 3.1	Skala Likert Sebagai Tolak Ukur Penilaian	41
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen	43
Tabel 3.3	Tabel Rata-rata Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.1	Pendidikan Terakhir Kompetensi Awak Kapal.....	54
Tabel 4.2	Jumlah Perwira Awak Kapal Yang Sudah Bergabung Dengan PT WINS.....	55
Tabel 4.3	Jumlah Perwira Awak Kapal yang Dibutuhkan PT WINS yang Memiliki Kompetensi Sesuai Dengan Standar PT WINS.....	56
Tabel 4.4	Jenis-jenis Sertifikat	56
Tabel 4.5	Gaji/upah Perwira Awak Kapal	63
Tabel 4.6	Data Perbandingan Gaji PT WINS dengan standar ITF	64
Tabel 4.7	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.8	Data Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.9	Data Responden Berdasarkan Kompetensi dan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.10	Data Responden Berdasarkan Gaji/upah yang Diterima.....	67

Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X_1)	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X_2).....	71
Tabel 4.16	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	71
Tabel 4.17	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan Dan Indikator Ide/gagasan	72
Tabel 4.18	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan Dan Indikator Prestasi	73
Tabel 4.19	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Kreatifitas	74
Tabel 4.20	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Kerjasama	74
Tabel 4.21	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Komunikasi.....	75
Tabel 4.22	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Tanggung Jawab	76
Tabel 4.23	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Tepat Waktu.....	77
Tabel 4.24	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme Dan Indikator Kualitas Kerja	77
Tabel 4.25	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme Dan Indikator Patuh pada Aturan.....	78
Tabel 4.26	Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme Dan Indikator Patuh Pada Aturan	79
Tabel 4.27	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	79
Tabel 4.28	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Gaji/Upah	82
Tabel 4.29	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Gaji/Upah	82
Tabel 4.30	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan	

	Indikator Gaji/Upah	83
Tabel 4.31	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Bonus	84
Tabel 4.32	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Insentif	85
Tabel 4.33	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan Dan Indikator Promosi Jabatan	85
Tabel 4.34	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan Dan Indikator Promosi Jabatan	86
Tabel 4.35	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan Dan Indikator Komisi Kerja.....	87
Tabel 4.36	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan Dan Indikator Komisi Kerja.....	87
Tabel 4.37	Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan Dan Indikator Jaminan Sosial	88
Tabel 4.38	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	89
Tabel 4.39	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Pengakuan dari Perusahaan.....	91
Tabel 4.40	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Pengakuan dari Perusahaan.....	92
Tabel 4.41	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Sifat Pekerjaan	92
Tabel 4.42	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Kesempatan Pengembangan Karir	93
Tabel 4.43	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Kesempatan Pengembangan Karir	94
Tabel 4.44	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Lingkungan Kerja.....	94
Tabel 4.45	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Lingkungan Kerja.....	95
Tabel 4.46	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Kebijakan Pimpinan	96
Tabel 4.47	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor	

	Ekstrinsik dan Indikator Kebijakan Pimpinan	96
Tabel 4.48	Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Motivasi Kerja	97
Tabel 4.49	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	98
Tabel 4.50	Regresi X_1 Terhadap Y (Linear)	100
Tabel 4.51	Regresi X_2 Terhadap Y (Linear)	101
Tabel 4.52	Regresi X_1 dan X_2 Terhadap Y (Y).....	102
Tabel 4.53	Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y	103
Tabel 4.54	Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y	103
Tabel 4.55	Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y (Ganda)	104
Tabel 4.56	Hasil Uji t Hitung	104
Tabel 4.57	Hasil Uji F Hitung	106

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Akte Notaris PT Wintermar Offshore Marine, Tbk
Lampiran 2	SIUPAL PT Wintermar Offshore Marine, Tbk
Lampiran 3	Surat Keterangan Domisili
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT Wintermar Offshore Marine, Tbk
Lampiran 5	Kuesioner
Lampiran 6	Data Uji Instrumen Variabel Kompetensi (X_1)
Lampiran 7	Data Uji Instrumen Variabel Kompensasi (X_2)
Lampiran 8	Data Uji Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)
Lampiran 9	<i>Output</i> SPSS
Lampiran 10	Tabel t
Lampiran 11	Tabel r
Lampiran 12	Tabel f

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan perdagangan internasional dalam era globalisasi sekarang ini terus berkembang pesat dengan menggunakan transportasi laut karena lebih ekonomis. Saat ini banyak perusahaan menggunakan transportasi laut, oleh karena itu kelancaran transportasi itu sendiri harus diperhatikan benar-benar agar dapat beroperasi dengan baik dalam artian laik laut. Perusahaan pelayaran memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kegiatan arus perdagangan dunia.

PT Wintermar Offshore Marine, Tbk merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang usaha pengoperasian berbagai armada dan pengoperasian berbagai jenis tipe kapal milik untuk menunjang kegiatan *off-shore* lepas pantai, penyedia sewa kapal, jasa manajemen kapal dan pelayanan teknis untuk armada sendiri.

PT Wintermar Offshore Marine, Tbk juga berperan sebagai penyedia sarana transportasi laut atau agen dalam hal pengurusan muatan, dalam hal sumber daya manusia yang menanganinya tidak dapat diabaikan yaitu awak kapal. Untuk itu keahlian, kecakapan, profesionalisme dan kedisiplinan dari anak buah kapal sangat diperlukan dalam pengoperasian kapal. Dalam pengoperasian kapal yang baik, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya.

Awak kapal merupakan sumber daya yang dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan dalam pengoperasian kapal. Perusahaan pelayaran berusaha memanfaatkan awak kapal sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara optimal untuk dapat menghasilkan efektifitas produktifitas kerja.

Dengan demikian maka manajemen personalia berusaha membenahi kualitas awak kapal dengan manajemen yang lebih fleksibel.

Perusahaan membutuhkan awak kapal yang *high skill*, yaitu handal, profesional, dan berkompentensi dalam mengoperasikan kapal dengan baik. Anak buah kapal yang handal dihasilkan dari perekrutan yang berkualitas. Hal ini merupakan tugas utama suatu perusahaan pelayaran untuk menghasilkan awak kapal yang berkualitas juga. Maka perusahaan pelayaran sangat diharapkan dapat memberikan pelayanan jasa yang memuaskan bagi pengguna jasanya.

Dengan demikian semua itu tidak lepas dari perusahaan pelayaran. Salah satu contohnya perusahaan tempat saya praktik di PT. Wintermar Offshore Marine Tbk

PT. Wintermar Offshore Marine Tbk adalah suatu perusahaan pelayaran yang ada di Indonesia dan merupakan perusahaan pemilik kapal atau disebut *Shipowner*. Dalam penanganan awak kapal dilakukan oleh bagian *Crewing Departement* mulai dari proses perekrutan hingga proses sudah selesai kontrak (*sign off*).

Pada saat perusahaan melakukan proses perekrutan ,maka perusahaan memiliki kualifikasi yang sudah ditentukan. Kualifikasi dibuat dengan tujuan agar awak kapal yang akan bergabung dengan PT. WINS memiliki semua persyaratan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Tentu saja perusahaan akan mencari awak kapal yang memiliki kompetensi kerja yang baik. Namun dalam proses perekrutan awak kapal banyak ditemukan awak kapal yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh PT. Wintermar Offshore Marine Tbk. Maka dari itu perusahaan bisa membantu mengembangkan kompetensi yang ada di setiap individu dengan cara melakukan training (pelatihan) tertentu, agar awak kapal yang bekerja bisa memberikan kinerja yang baik. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Awak kapal merupakan indikator perusahaan, dimana perusahaan harus mampu menyediakan awak kapal dengan kualitas terbaik sehingga akan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan *charterer*. Namun dalam proses perekrutan awak kapal banyak ditemukan awak kapal yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh PT. WINS karena minimnya kualitas terbaik dari SDM sehingga dalam situasi tertentu, pihak perusahaan terpaksa merekrut awak kapal yang memiliki standar

kompetensi yang kurang. Bahkan sampai saat ini perusahaan masih membutuhkan awak kapal yang berkualitas sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.

Adapun data mengenai awak kapal yang sudah bergabung dengan PT. WINS dan awak kapal yang dibutuhkan PT. WINS yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar PT. WINS adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Perwira Awak Kapal yang sudah bergabung dengan PT WINS

No.	Kualifikasi Jabatan	Jumlah awak kapal yang sudah bergabung	Presentase
1	Chief Officer	7 Orang	16 %
2	Second Officer	7 Orang	16 %
3	Third Officer	10 Orang	22 %
4	Chief Engineer	8 Orang	17 %
5	Second Engineer	7 Orang	16 %
6	Third Engineer	6 Orang	13 %
	TOTAL	45 Orang	100 %

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Tabel 1.2

Jumlah Perwira Awak Kapal yang dibutuhkan PT WINS yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar PT WINS

No.	Kualifikasi Jabatan	Jumlah awak kapal yang dibutuhkan	Presentase
1	Chief Officer	10 Orang	16 %
2	Second Officer	10 Orang	16 %

3	Third Officer	12 Orang	20 %
4	Chief Engineer	10 Orang	16 %
5	Second Engineer	10 Orang	16 %
6	Third Engineer	10 Orang	16 %
	TOTAL	62 Orang	100 %

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa jumlah yang diperlukan oleh perusahaan untuk perwira awak kapal yang *on board* (sudah bergabung dengan PT WINS) dan jumlah perwira awak kapal yang dibutuhkan masih belum bisa dipenuhi. Karena jumlah awak kapal yang dibutuhkan masih kurang dibandingkan dengan jumlah awak kapal yang sudah bergabung. Tabel ini membuktikan bahwa SDM yang kompeten harus bisa melalui kualifikasi yang diberikan dan bisa melaksanakan tugas pokok atau *job description* diatas kapal nanti.

Kinerja yang baik bisa terwujud apabila awak kapal memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap kapal yang mereka tempati. Oleh sebab itu faktor internal, dalam hal ini adalah kompetensi awak kapalnya harus diperhatikan. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, perilaku yang harus dimiliki awak kapal sesuai dengan jabatannya diatas kapal. Adapun keuntungan bekerja sesuai dengan kompetensi adalah kerja secara produktif, berorientasi pada terget, bermotivasi tinggi sehingga membuat kinerja yang optimal dan mandapatkan hasil kerja terbaik.

Faktor lain untuk mendukung kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja awak kapal. Hal yang sering terjadi di PT. Wintermar Offshore Marine Tbk. adalah rendahnya kompensasi yang diberikan dan keterlambatan pembayaran gaji awak kapal oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja akan menurun dan melakukan *complain* kepada perusahaan pelayaran dan awak kapal akan berusaha mencari perusahaan lain. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap eksistensi perusahaan pelayaran PT. Wintermar Offshore Marine Tbk.

Adapun data mengenai gaji yang diterima perwira awak kapal setiap bulan nya dan gaji yang diharapkan perwira awak kapal yang sesuai dengan standar ITF (*International Transport Workers' Federation*) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Daftar gaji perwira awak kapal PT WINS setiap bulan

No.	Jabatan	Nama	Total Gaji / Bulan
1	Chief Officer	Arifin Kaufua	Rp 40.000.000,-
2	Second Officer	Khoirul Anam	Rp 22.000.000,-
3	Third Officer	Dhira Dharma W.	Rp 20.000.000,-
4	Chief Engineer	Marsudi	Rp 51.000.000,-
5	Second Engineer	Roy Setyadi	Rp 40.000.000,-
6	Third Engineer	Septrianto N.	Rp 22.000.000,-

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Tabel 1.4

**Daftar gaji perwira awak kapal yang diharapkan yang sesuai dengan standar
ITF setiap bulan**

No.	Jabatan	Nama	Standar ITF
1	Chief Officer	Arifin Kaufua	Rp 47 – 60.000.000,-
2	Second Officer	Khoirul Anam	Rp 25 – 50.000.000,-
3	Third Officer	Dhira Dharma W.	Rp 24 – 45.000.000,-
4	Chief Engineer	Marsudi	Rp 55 – 70.000.000,-
5	Second Engineer	Roy Setyadi	Rp 47 – 60.000.000,-
6	Third Engineer	Septrianto N.	Rp 25 – 50.000.000,-

Dari hasil tabel gaji diatas menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada awak kapal belum sesuai bila dibandingkan dengan standar ITF (*International Transportworkers Federation*). Maka hal yang wajar apabila masih ada awak kapal yang belum memaksimalkan kinerjanya, karena permasalahannya bisa dilihat dari tabel data tersebut.

PT.WINS menyadari bahwa kompetensi dan kompensasi yang sesuai akan menciptakan kepuasan kerja awak kapalnya. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang optimal dan sesuai dengan prosedur di kapal sehingga akan mendukung tujuan perusahaan.

Tabel 1.5
Jawaban responden terhadap pengaruh kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja awak kapal

No.	Jawaban Responden	Jumlah Responden	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Setuju	20	45 %
4	Sangat Setuju	25	55 %
	TOTAL	45	100 %

Dari tabel di atas mengenai hasil jawaban responden terhadap pengaruh kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja , sebanyak 20 responden (45%) setuju dan sebanyak 25 responden (55%) sangat setuju. Dari hasil jawaban responden lebih banyak yang setuju , berarti tanggapan responden mengarah pada jawaban setuju.

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

“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT . WINTERMAR OFFSHORE MARINE Tbk”

Penulis berharap dapat memberikan masukan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang semakin membaik dan akan membawa kemajuan bagi perusahaan yang diperlukan untuk pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dari latar belakang diatas maka terdapat masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini. Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya oleh adanya kompetensi kerja dan kompensasi kerja awak kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

Banyak hal yang dapat digali dalam penelitian ini , diantaranya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kompetensi awak kapal sehingga kinerjanya belum optimal.
2. Rendahnya kepuasan kerja dengan baik diantaranya tidak adanya inisiatif dari awak kapal dan kurangnya kerjasama dengan pihak perusahaan.
3. Rendahnya kompensasi awak kapal yang diberikan oleh PT Wintermar Offshore Marine.
4. Belum optimalnya komitmen awak kapal ,diduga belum melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif dan pengorbanan pribadi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal.

C. BATASAN MASALAH

Mengingat begitu luasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan berimplikasi terhadap kepuasan kerja dan ditambah pula dengan adanya keterbatasan dari penulis yaitu keterbatasan waktu, keterbatasan kemampuan dan lain-lain. Maka dalam penulisan ini diperlukan adanya pembatasan atas faktor-faktor tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi penelitian pada kompetensi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pada awak kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk, sebagai berikut :

1. Rendahnya pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk
2. Rendahnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk
3. Rendahnya pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

2. Manfaat Penyusunan Skripsi

Pada dasarnya suatu penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu D IV Ketatalaksanaan angkutan laut dan pelabuhan bagi masyarakat umum sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pelayaran khususnya ilmu Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang kemaritiman.

a. Manfaat Teoritis

Dengan pengetahuan teori-teori dan pengaruh secara mendalam antara kompetensi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk, peneliti mengharapkan penelitian ini akan berguna dalam memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dalam rangka peningkatan kualitas dan kemajuan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran yang menyelenggarakan program

Diploma IV jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar lebih mudah memahami isi dari skripsi tersebut. Maka dari itu penyusunan skripsi ini terbagi menjadi 5 bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini di susun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variabel yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini Penulis menyajikan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi, sampel serta bagaimana Penulis menganalisis data menggunakan analisis pendekatan kuantitatif.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk. serta analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, selain itu Penulis juga mengemukakan berbagai cara untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan dan mengevaluasi pemecahan masalah yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Penulis menjelaskan dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan yang berisi tentang jawaban yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari perumusan masalah dan hasil pemecahan. Serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi penulis, PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk. dan bagi pembaca skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memudahkan dalam memahami pengertian-pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi ini, penulis membuat beberapa penelitian dan istilah yang diambil dari beberapa referensi buku, kutipan-kutipan, teori serta pendapat dari pakar mengenai hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Wibowo (2017:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Robbins and Judge yang dikutip oleh Larsen Barasa dalam disertasinya yang berjudul *Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Usaha Pelabuhan di Daerah Khusus Ibukota Jakarta* (2018:31) dalam disertasinya, kompetensi kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sehingga kompetensi memiliki tingkatan dan standar yang berbeda-beda pada setiap individu, yang membuat perbedaan dalam proses bekerja.

Menurut Michael Amstrong (2010:106) kompetensi kadangkala didefinisikan sebagai suatu dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten. Oleh karena itu, kompetensi sering disebut sebagai kompetensi perilaku. Alasannya, definisi kompetensi ini dimaksudkan untuk menjabarkan perilaku seperti apa yang membuat seseorang menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Wibowo (2017 : 272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kemudian Jackson, Schuler, and Werneryang dikutip oleh Larsen Barasa (2018:32) mengatakan, “bahwa kompetensi adalah pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan yang baik”. Sehingga dalam mencapai tujuan suatu organisasi dibutuhkan ketrampilan sumber daya manusianya, seperti yang dikatakan oleh Ginnet, Hughes, and Curphy; *terms to many or too few people or with team members lacking the skills needed to archieve team goals will report lower talent scores than teams having the right member of people with the right skills* (Larsen Barasa, 2018 : 32).

Schuller dan Jackson mengatakan peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi kerja sumber daya manusia, untuk pengelolaan bisnis. Penghargaan terhadap kompetensi kerja sumber daya manusia diperlukan karena akan mempengaruhi keefektifitasan kegiatan bisnis (Larsen Barasa, 2018:34). Oleh karena itu disamping kualitas kompetensi yang sudah bagus, penghargaan pun harus di pertimbangkan demi kelancaran kegiatan bisnis.

Menurut Mathis & Jackson, *competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement*. Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan individu atau tim. Pengelompokan kompetensi kerja terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*)(Larsen Barasa, 2018:37).

Menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:150), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air.

Terlepas dari berbagai pengertian kompetensi di atas, terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2017:272), yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:275), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

- 2) *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal Competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- 5) *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan memangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational Competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership Competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client Service Competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, ketrampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12) *Technical/operational Competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. Kategori Kompetensi

Menurut Zwell yang dikutip oleh Wibowo (2017:276) dalam bukunya memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achivement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

d. Tingkatan dan dimensi kompetensi

Penelitian yang dilakukan oleh Gronroos yang dikutip oleh Larsen Barasa (2018:36) dalam disertasinya, menunjukkan bahwa setidaknya terdapat 6 kriteria yang dipergunakan untuk mengukur tingkatan kualitas atas suatu pekerjaan, masing-masing yaitu :

- 1) Profesionalisme dan keterampilan karyawan
- 2) Sikap dan perilaku
- 3) Aksesabilitas dan kelenturan
- 4) Keandalan dan kepercayaan
- 5) Pemulihan atau *recovery*
- 6) Reputasi dan kredibilitas

Sementara itu, dari penelitian Handoko (2014:53) berhasil menemukan 4 dimensi kompetensi kerja pribadi yang menjadi prasyarat bagi keberhasilan suatu entitas bisnis, yaitu :

- 1) Perencanaan secara optimal menyangkut kebutuhan untuk berprestasi dan penyusunan skala prioritas.
- 2) Melakukan pengelolaan tim kerja
- 3) Melakukan pengelolaan diri sendiri
- 4) Menggunakan kemampuan intelektual yang ada untuk melakukan pengambilan keputusan.

e. Aspek Kompetensi

Menurut Gordon yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:223), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya

kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang – tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya melakukan sesuatu aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesisikan bahwa kompetensi adalah sifat dasar atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya yang dilandasi oleh pengetahuan dan ketrampilan agar melaksanakan tugas dengan efektif. Kompetensi mempunyai dimensi: 1) pengetahuan, dengan indikator: a) gagasan b) prestasi, c) kreativitas. 2) ketrampilan, dengan indikator: a) komunikasi, b) tanggung jawab. 3) karakteristik, dengan indikator: a) sifat, b) sikap.

2. Kompensasi

Untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia diperlukan suatu sistem kompensasi yang baik. Hal ini sangat penting, karena dengan kompensasi yang baik, maka sumber daya akan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan akan memunculkan perasaan keadilan atas perlakuan sistem kompensasi yang baik.

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kerja keras dan loyalitas ditunjukkan, diharapkan akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan erhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja pra karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Handi Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai

individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri keluarga dan masyarakat. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus / komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut H. Hadari Nawawi (2011:316), dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tegang 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.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (hourly wage).

2) Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

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 penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai dari keuntungan terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi.

c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson (1999) kompensasi dapat digunakan untuk:

- 1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa

kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.

- 3) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
- 4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.
- 6) Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat kelangsungan hidup dan inovasi.
- 7) Mengkokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hirarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih

dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau keterampilan yang *relevan* dengan jabatan maka perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai kinerja tinggi. Di satu pihak kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya akan tercapai, di pihak lain karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan rasa puas. Dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Pengaruh Serikat Buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7) Pengaruh Pemerintah

Jika program komensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah batas minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

- 1) Penghargaan Terhadap Prestas Karyawan
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan.
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) ini hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

d. Sistem Kompensasi

Menurut Gomez-Mejia, ct al, (1995) Schuler dan Jackson (1999), serta Lutsaris (1998), kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai

penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah benefit atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah: (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling. Dalam kenyataannya, kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak selalu meliputi semua jenis kompensasi seperti yang telah dijabarkan di atas. Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Masih banyak perusahaan disini yang hanya memberikan kompensasi dasar. Sebagian sudah memberikan kompensasi variabel, misalnya bonus dan pembagian keuntungan, namun perhitungannya masih belum transparan. Untuk kompensasi tidak langsung, biasanya hanya perusahaan-perusahaan yang berskala besar saja yang telah melaksanakan program ini. Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk *skill* seperti kompensasi dasar maupun kompensasi variabel adalah penting, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada perusahaan. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak

perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Menurut H. Malayu.S. P. Hasibuan (2017:124) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

e. Metode – metode kompensasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja dibagi dalam empat kategori yaitu:

1) Perbaikan-perbaikan produk dan proses

2) Perbaikan-perbaikan pekerjaan

3) Motivasi Karyawan

4) Perubahan Organisasional

f. Indikator Kompensasi

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifat tidak tetap atau sewaktu-waktu

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan jam kerja

5) Asuransi

Asuransi merupakan pengurangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

g. Faktor-Faktor Dalam Pemberian Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2004:363) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

2) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

3) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi remunerasi (kompensasi) sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

4) Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam

kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengatur jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

5) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

6) Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah, ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

h. Siapa Yang Membuat Keputusan Kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

Menurut Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

- 1) Penawaran dan permintaan
- 2) Serikat pekerja
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Produktivitas
- 5) Biaya hidup
- 6) Pemerintah

Perlu diperhatikan bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus

dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

i. Penetapan Besarnya Kompensasi Berupa Upah

Dalam penetapan besarnya upah minimum berdasarkan The International Transport Workers Federations (ITF) adalah federasi serikat pekerja transportasi global serikat buruh, didirikan pada tahun 1896. Pada tahun 2009 ITF memiliki anggota 148 negara, yang mewakili keanggotaan gabungan dari 4,5 juta pekerja ITF bersekutu dengan International Trade Union Confederation (ITUC). Setiap serikat buruh independen dengan anggota dalam industry transpotasi memenuhi syarat untuk keanggotaan organisasi. ITF mewakili kepentingan serikat pekerja transporatsi dalam tubuh seperti Organisasi Buruh International (ILO), International Maritim Organisasi (IMO) dan International Civil Aviation Organization (ICAO).

ITF merupakan federasi serikat buruh serikat internasional pekerja transportasi. Setiap serikat buruh independen dengan anggota dalam industri transporasi memenuhi syarat untuk keanggotaan ITF. ITF yang merujuk kepada perusahaan atau badan usaha yang memiliki pemerintah sebuah Negara.

Menurut saya, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa bisa berbentuk uang, ataupun yang lainnya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesisakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Kompensasi mempunyai dimensi dan indikator: a)gaji b) bonus c) upah hal tersebut dalam kompensasi finansial. Dan kompensasi non finansial a) asuransi b) tunjangan Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapakan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan

menguntungkan bagi diri pribadinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut, akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, (2001 : 184) *“We’ve previously define satisfaction as an individual’s general attitude toward his or her job”*.

Pernyataan Robbins tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang karyawan bila ia tidak menyukai pekerjaannya, seperti yang dikatakan oleh Cherrington (2001:306) *“Job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs”*.

Mengenai definisi kepuasan kerja, Luthans (2005 : 114) menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi. Pernyataannya adalah sebagai berikut :

Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction is the most important and frequently studied attitude.

Definisi yang lebih rinci dikemukakan oleh Davis dan Newstrom(2005 : 109), yaitu :

Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feeling with which employees view their work...job satisfaction is a feeling of relative pleasure or pain (“I enjoy having a variety of task to do”) that differs from objective thought (“My work is complex”) and behavior intentions (“I plan to quit this job in three months“).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya.

Variabel bebas dari kepuasan kerja adalah unsur-unsur pekerjaan yang menimbulkan atau mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2001 : 132), yang terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri

Menyatakan bahwa karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan ketrampilan dan kemampuan mereka, dan menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang memiliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya, yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi pekerjaan yang memiliki tantangan yang moderat akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

2. Upah dan promosi

Menurut Robbins, karyawan biasanya menginginkan sistem upah dan promosi yang sesuai dengan harapan mereka. Mereka cenderung akan merasa puas jika upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat kemampuan individu, dan standar upah yang berlaku dilingkungan lain. Pada dasarnya, yang diinginkan oleh karyawan bukanlah besarnya jumlah upah / penghasilan yang cukup untuk pengeluaran-pengeluaran normal. Demikian pula dengan sistem promosi.

Mengenai sistem upah tersebut Luthans berpendapat bahwa karyawan biasanya melihat upah sebagai pencerminan dari bagaimana manajemen menghargai sumbangan mereka dalam organisasi. Sedangkan mengenai promosi, menurut Luthans lebih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di kalangan eksekutif dari pada karyawan pada tingkat yang lebih rendah.

3. Kondisi kerja

Robbins dan Luthans (2005 : 137) sama-sama berpendapat bahwa karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

4. Rekan kerja dan atasan

Robbins menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik. Mendukung pernyataan tersebut, Luthans menekankan pula pada pengaruh

atasan pada kepuasan kerja karyawan. Mereka biasanya mengharapkan atasan yang turut memperhatikan kesejahteraan mereka, banyak memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan dan komunikatif serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan. Apabila atasan mereka memberikan pekerjaan maka karyawan harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang di berikan oleh atasan ,karyawan harus menyelesaikan tugasnya sampai selesai.

5. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian

Robbins menambahkan suatu unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja, yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa puas jika ada kecocokan antara kepribadiannya dan pekerjaannya. Pertimbangannya adalah bahwa karyawan merasa telah menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

Variable-variabel terikat adalah dampak yang timbul dari kepuasan kerja atau pengaruh dari kepuasan kerja. Luthans (2005 : 121) menguraikan variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

a. Kepuasan dan produktivitas.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat bila karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

b. Kepuasan kerja dan *turnover*.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* bersifat negative, dengan kekuatan hubungan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak pula terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja. Robbins menambahkan faktor kinerja karyawan sebagai salah satu variabel antara yang mempengaruhi kekuatan hubungan kepuasan dengan *turnover*, karena organisasi cenderung akan mempertahankan

karyawan terbaiknya dengan berbagai macam kompensasi sehingga karyawan merasa puas.

c. Kepuasan kerja dengan tingkat absensi

Hubungan yang bersifat negative antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki kekuatan yang lebih lemah bila dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover*. Kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijabatnya, yaitu apakah ia merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila karyawannya tidak hadir.

Untuk mengetahui apakah individu merasa puas atau tidak puas dalam situasi tertentu, biasanya digunakan empat teori, yaitu teori pemenuhan (*fulfillment theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*), dan teori keadilan (*equity theory*). Cherrington (2001 : 56) menguraikan penjelasan mengenai keempat teori sebagai berikut :

1. Teori pemenuhan (*fulfillment theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja adalah fungsi dari kepuasan terhadap terpenuhinya kebutuhan individu. Hal itu ditunjukkan oleh derajat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan tingkat dipenuhinya kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan individu telah dapat dipenuhi, ia akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan akan muncul bila kebutuhan yang penting tidak dapat dipenuhi. Walaupun penjelasan tersebut masuk akal teori tersebut kurang dapat digunakan untuk meramalkan kepuasan kerja. “Kebutuhan” mengacu pada kekurangan-kekurangan intern dari sifat fisik dan psikis yang tidak dapat diamati secara langsung. Kebutuhan biasanya dapat menerangkan perilaku. Oleh karena itu, sulit untuk dapat mengetahui apakah individu akan memberikan respon terhadap situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tanpa mengetahui adanya kebutuhan itu sendiri.

2. Teori imbalan (*Reward theory*)

Kemungkinan teori yang paling dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja adalah teori imbalan, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari imbalan yang diterima oleh seseorang. Baik jumlah imbalan, maupun saat yang dipilih untuk memberikan imbalan, akan berpengaruh pada tingkat

kepuasan. Secara umum, individu akan lebih merasa puas bila mereka memperoleh imbalan yang lebih besar/tinggi. Teori imbalan menekankan pada peran nilai-nilai dalam menentukan kepuasan, karena nilai-nilai individu menentukan apakah peristiwa atau hasil tertentu diberikan imbalan. Pada saat seseorang menerima nilai imbalan yang tinggi, maka tingkat kepuasannya juga tinggi. Sedangkan seseorang tengah dikenakan sanksi, maka ia akan merasa tidak puas.

Salah satu kekurangan dari teori imbalan adalah dalam hal mengetahui apakah suatu kejadian tertentu akan dipersepsikan sebagai pemberian imbalan atau hukuman bagi seseorang.

3. Teori kesenjangan (*Discrepancy theory*)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan-harapan dari karyawan. Teori *discrepancy*, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan dan apa kenyataannya. Perbandingan yang baik, yang menunjukkan bahwa karyawan telah menerima lebih dari yang diharapkan, akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Perbandingan yang tidak baik yang menunjukkan kenyataan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman mengenai harapan-harapan karyawan pada saat melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja.

4. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori lain yang dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja dengan memfokuskan pada perbandingan relatif antara input dan hasil dari individu dengan input dan hasil dari individu lainnya adalah teori keadilan. Jika tingkat rasio perbandingan seseorang menunjukkan keseimbangan dengan rasio orang lain, maka ia akan merasa puas, sebaliknya jika terdapat adanya ketidakadilan. Heskett, Sasser, dan Schlesinger (2004:27) menyimpulkan bahwa jika kualitas pelayanan suatu organisasi baik pada para pegawainya, maka mereka akan merasakan puas, apabila para pegawai merasa puas, maka mereka akan loyal pada organisasi, sehingga akhirnya mereka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Heskett pun menambahkan bahwa kepuasan kerja para pegawai, jika organisasi mampu memberikan rancangan tempat kerja yang tepat, rancangan pekerjaan yang baik, seleksi dan pengembangan, adanya hadiah/penghargaan, kejelasan informasi dan komunikasi, serta kelengkapan peralatan

kerja untuk melayani konsumen. Karena itu penyebab utama seorang pegawai mengundurkan diri dari pekerjaan adalah rasa ketidakpuasan. Sebagaimana penjelasan di atas, rasa tidak puas tersebut dapat timbul karena ketidaksesuaian dengan atasan, kondisi kerja, profesi pekerjaan itu sendiri, gaji, atau lokasi geografis dari tempat kerjanya atau dengan kata lain ketidaksesuaian antara budaya kerja mereka dengan budaya kerja yang diciptakan oleh perusahaan. Tidak mungkin bagi suatu perusahaan untuk menghilangkan seluruh penyebab potensial dari munculnya rasa tidak puas diantara para pegawainya. Konsekuensinya adalah perusahaan tersebut harus berusaha mencari faktor-faktor yang menjadi penyebab utama tersebut melalui penyelidikan atau penelitian.

Pernyataan Heskett dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, terutama karena berkaitan erat dengan sikap dan tingkah laku kerja pegawai dan lebih jauh lagi pada kinerjanya.

Hal itu didukung pula oleh Robbins (2001:177) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perilaku umum dari individu mengenai kerjanya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan bertingkah laku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Selanjutnya Robbins(2001:177) juga mengemukakan mengenai dampak dari adanya rasa ketidakpuasan dari seorang pegawai yang terbagi menjadi empat, yaitu *exit*, *voice*, *loyalty*, dan *neglect*. Perilaku *exit* dan *neglect* mempengaruhi kinerja perusahaan secara umum, yaitu produktivitas, absensi, dan pengunduran diri. Sedangkan *voice* dan *loyalty* mengarah kepada sikap dan perilaku yang sifatnya konstruktif, seperti berusaha mengembangkan kondisi kerja yang menyenangkan, atau menunggu perbaikan kondisi karena adanya rasa percaya dan kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila terjadi masalah diperlukan bimbingan atau penyuluhan kearah perbaikan situasi masalah dan secara bersama-sama mencari jalan untuk dapat mempertahankan yang sudah baik, bahkan kita harus meningkatkannya agar lebih baik lagi.

Dikaitkan dengan kondisi lingkungan usaha, kecenderungan yang diperlihatkan oleh pegawai yang tidak puas adalah *exit* dan *neglect*. Tingkah laku tersebut didukung oleh persaingan dalam hal rekrutmen pegawai diantara perusahaan

yang sangat ketat, sehingga ada kecenderungan dari pegawai perusahaan lain karena fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan lain tersebut dianggap lebih baik dan lebih memuaskan.

Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri yang sebenarnya merupakan pencerminan dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungannya, dapat diukur dengan melihat aspek-aspek dari pekerjaan itu yang dalam *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) diuraikan sebagai aspek aktivitas pekerjaan, kemandirian, keragaman, status sosial, hubungan manusiawi dari atasan, kemampuan teknis atasan, nilai moral, keamanan, pelayanan sosial, kewenangan, pemanfaatan kemampuan, kompensasi, kebijakan perusahaan, promosi, tanggungjawab, kreativitas, kondisi kerja, rekan kerja, pengakuan, dan kebanggaan.

Menurut Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi
- d. Pekerjaan tanpa harapan untuk maju

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Peluang baik untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Menurut Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut

juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.

- b. Pengawas (supervisi). Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Salah satu dukungan yang diberikan adalah dengan memuji karya baik yang telah dilakukan oleh karyawan.
- c. Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja. Promosi juga dilakukan berdasarkan kemampuan karyawan tersebut.
- e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Selanjutnya Robbins (2001 : 621) menyatakan bahwa : pegawai membentuk persepsi yang sifatnya subyektif mengenai organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti derajat penekanan kelompok, dukungan untuk pegawai, toleransi risiko, dan keinginan manajemen untuk menerima konflik. Persepsi yang baik atau buruk kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai, dengan dampak yang lebih besar jika budaya kerja lebih kuat.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa kerjanya, yang diwujudkan dengan sikap emosional dan hasil kerja yang efisien, efektif, dan produktif.

Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas

apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Maka dari itu kepuasan kerja akan timbul dari diri masing-masing, apabila karyawan sudah puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, karyawan berharap untuk mendapatkan pembayaran yang tinggi.

Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012). Pekerjaan yang membosankan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, maka dari itu perusahaan perlu melakukan berbagai hal agar pekerjaan tersebut tidak membosankan misalnya seperti : melakukan hal lain di luar jam kerja, eksplorasi lingkungan kerja, melakukan hal baru yang bermanfaat.

Menurut Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu :

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- 2) Masuk kantor terlambat
- 3) Pulang dari kantor lebih cepat
- 4) Sering rebut antar karyawan
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- 10) Penampilan yang semakin buruk
- 11) Gaji / upah yang diterima terlampau rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka. Ia timbul dari persepsi mereka tentang jabatan atau pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang diukur melalui dimensi 1) Gaji atau upah, dengan indikator : a) penghasilan cukup untuk pengeluaran-pengeluaran normal, b) terlampau rendah, c) pembayaran yang tinggi. 2) Promosi, dengan indikator: a) peluang baik untuk maju b) promosi berdasarkan kemampuan c) pekerjaan tanpa harapan maju. 3) Supervisi, dengan indikator : a) meminta pandangan saya b)

memuji karya baik c) memberikan bimbingan atau penyuluhan. 4) Rekan sekerja, dengan indikator a) bermanfaat b) membosankan c) bertanggung jawab.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:47). Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah ada pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk agar dapat memahami alur pikir penelitian ini perlu adanya kerangka pemikiran yang jelas.

Variabel yang digunakan:

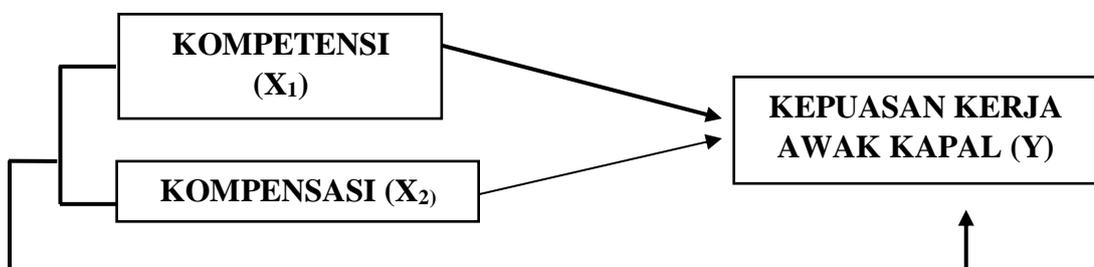
X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

Y = Kepuasan Kerja

Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X_1 = Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal.

X_2 = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Y = Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap

Kepuasan kerja awak kapal.

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikian di atas, maka penulis membuat hipotesis untuk topik yang disajikan. Dimana untuk memberikan jawaban sementara atau perkiraan pencegahan masalah adalah sebagai berikut :

HipotesisI : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam mengoperasikan kapal-kapal PT. Wintermar Offshore Marine Tbk.

HipotesisII : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam mengoperasikan kapal-kapal PT. Wintermar Offshore Marine Tbk.

HipotesisIII : Terdapat pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam mengoperasikan kapal-kapal PT. Wintermar Offshore Marine Tbk .

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 Praktik Darat (Prada) mulai tanggal 5 Desember 2018 sampai dengan 5 Maret 2019 di PT. Wintermar Offshore Marine Tbk.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT. Wintermar Offshore Marine Tbk. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama Perusahaan : PT. Wintermar Offshore Marine Tbk
Alamat : Jalan Kebayoran Lama No. 155 Kel. Sukabumi Selatan
Kec. Kebon Jeruk, Jakarta Barat 12230.
Telephone : (6221) 5305201, 5305202
Fax : (6221) 53052013
Email : *recruitment@wintermar.com*
Website : *www.wintermar.com*
Jenis Usaha : Bidang Jasa Angkutan Laut, Kapal penunjang kegiatan angkutan lepas pantai bagi industri minyak dan gas bumi

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 dianalisis, 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 kuisisioner diberikan kepada 36 awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine Tbk yang sedang berada di darat ataupun di atas kapal. Dalam setiap kuisisioner yang disebarakan kepada responden terdiri dari 3 bagian pertanyaan yaitu:

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

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 kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner 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 disimpulkan (Sugiyono, 2013:115). Populasi pada penelitian ini adalah awak kapal pada PT. Wintermar Offshore Marine sebanyak 3 kapal yaitu, WM.Pacific , WM . Sulawesi , dan WM . Makassar dengan awak kapal sebanyak lebih kurang 36 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 kapal-kapal yang dimiliki oleh PT. Wintermar Offshore Marine Tbk. Dalam menyebar kuesioner sebagai responden adalah awak kapal dari 3 kapal pada tingkat perwira, selain Nahkoda.

Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	1. Faktor Intrinsik	a. Pengakuan
		b. Pekerjaan itu sendiri
		c. kesempatan pengembangan karir
	2. Faktor Ekstrinsik	a. Lingkungan Kerja
		b. Kebijakan pemimpin
		c. Motivasi kerja
Kompetensi	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	a. Ide/gagasan
		b. Prestasi
		c. Kreatifitas
	2. Ketrampilan (<i>skill</i>)	a. Kerjasama
		b. Komunikasi
		c. Tanggung jawab
	3. Profesionalisme	a. Tepat waktu
		b. Kualitas kerja
		c. Mematuhi aturan
Kompensasi	1. Imbalan/balas jasa	a. Gaji/upah
		b. Bonus
		c. Insentif
	2. Penghargaan	a. Promosi jabatan
		b. Komisi
		c. Jaminan sosial

Dari kisi-kisi instrumen pada tabel di atas terdapat dimensi dan indikator dari setiap variabel. Indikator yang dominan terletak di kolom bagian A, diperlukan bukti apakah indikator tersebut merupakan indikator yang dominan.

a. Pengakuan

Pengakuan karyawan sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan yang didorong kinerja seperti itu perlu secara teratur berkomunikasi dan memperkuat tujuan dinamis mereka. Tidak pernah ada, pengakuan untuk organisasi semacam itu melampaui karakter konvensional penghargaan layanan. Terlepas dari kenyataan bahwa pengakuan dan insentif tampak dapat dipertukarkan, kedua istilah tersebut tidak boleh disamakan dengan yang lain. Sementara pengakuan mencakup semua cara yang menarik perhatian kepada karyawan yang melakukan, insentif biasanya menggunakan cara cerdas untuk membujuk orang untuk mencapai tujuan tertentu seperti meningkatkan penjualan. Dengan cara ini para karyawan akan jauh lebih tertarik untuk melakukan lebih baik daripada hanya berfokus pada hadiah / bonus tertentu.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan dimana para karyawan bekerja. Lingkungan perusahaan dibagi dua sisi yaitu lingkungan luas yang umum menggambarkan kekuatan yang berbeda di luar perusahaan, sedangkan lingkungan dalam adalah faktor-faktor di dalam perusahaan dimana berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Kebersihan lingkungan tempat untuk bekerja juga dijaga agar tetap bersih, dengan tempat yang bersih orang akan senang dan betah untuk bekerja.

Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja psikis, lingkungan ini menyangkut hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pemimpin. Hubungan ini sangat penting untuk berlangsungnya kerja organisasi. Tanpa adanya hubungan ini maka kegiatan karyawan tidak dapat berjalan dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

c. Ide/gagasan

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan. Menghilangkan sikap otoriter yang tidak ingin mendengarkan ide, gagasan ataupun saran dari karyawan. Karena hal tersebut hanya akan membuat karyawan menjadi tidak berkembang dan kurang produktif.

d. Kerjasama

Kerjasama dengan sesama rekan kerja dapat juga membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Pada dasarnya apabila hubungan dengan rekan kerja dapat terbina dengan baik akan memunculkan ide-ide atau gagasan yang lebih baik. Oleh sebab itu, diharapkan hasil para pekerja dapat dijadikan peluang utama bagi perkembangan perusahaan di masa depan (Robbins,1993).

Hubungan dengan rekan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kepuasan kerja para karyawan. Jika hubungan dengan rekan kerja baik maka karyawan akan merasa puas karena mereka bekerja dalam lingkungan yang tenang. Pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan jika adanya suasana saling mendukung. Sebaliknya, apabila hubungan dengan rekan kerja buruk, maka akan mengakibatkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Dampak yang ditimbulkan kinerja yang diberikan karyawan tidak maksimal. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun.

e. Tepat waktu

Sikap profesional harus dimiliki setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Profesionalitas dalam bekerja dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.

Secara sederhana, profesionalitas kerja karyawan dapat dilihat pada saat karyawan yang bekerja di perusahaan telah menerima upah, kemudian mereka menjalankan kewajiban sebagai karyawan dengan baik. Kemudian berbagai jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu tanpa mengeluh, serta senantiasa memperbaiki kesalahan agar menjadi lebih baik.

f. Gaji/ upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

g. Promosi jabatan

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2007: 36).

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 menganalisis 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). Analisis 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 :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelasinterval}}$$

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 3.3

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 kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (kompetensi dan kompensasi) dan variabel terikat (kepuasan kerja awak kapal). 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 = Kepuasan Kerja awak kapal

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

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 :

r^2 = 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 sig $< 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika probabilitas 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 sig $< 0,05$ (α), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas sig $> 0,05$ (α), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

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

1. Data Kompetensi

- a. Berikut data mengenai kompetensi pendidikan terakhir dari perwira awak kapal:

Tabel 4.1
Pendidikan Terakhir Kompetensi Awak Kapal

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	ANT I	7	16 %
2.	ANT II	7	16 %
3.	ANT III	10	22%
4.	ATT I	8	17 %
5.	ATT II	7	16 %
6.	ATT III	6	13 %
	Total	45	100 %

Berdasarkan data diatas terdapat 45 perwira awak kapal yang memiliki sertifikat keahlian pelaut (*Certified Competency*). Namun perusahaan masih

mempunyai awak kapal yang mempunyai kompetensi lebih dari awak kapal yang sudah ada.

Maka dari itu diperlukan pengalaman bagi seorang awak kapal untuk bisa mendapatkan pendidikan sertifikat keahlian pelaut dengan jenjang yang lebih tinggi.

b. Data Awak Kapal yang Diperlukan oleh Perusahaan

Tabel 4.2

Jumlah Perwira Awak Kapal yang sudah bergabung dengan PT .WINS

No.	Kualifikasi Jabatan	Jumlah awak kapal yang sudah bergabung	Presentase
1	Chief Officer	7 Orang	16 %
2	Second Officer	7 Orang	16 %
3	Third Officer	10 Orang	22 %
4	Chief Engineer	8 Orang	17 %
5	Second Engineer	7 Orang	16 %
6	Third Engineer	6 Orang	13 %
	TOTAL	45 Orang	100 %

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Tabel 4.3

Jumlah Perwira Awak Kapal yang dibutuhkan PT. WINS yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar PT. WINS

No.	Kualifikasi Jabatan	Jumlah awak kapal yang dibutuhkan	Presentase
1	Chief Officer	10 Orang	16 %

2	Second Officer	10 Orang	16 %
3	Third Officer	12 Orang	20 %
4	Chief Engineer	10 Orang	16 %
5	Second Engineer	10 Orang	16 %
6	Third Engineer	10 Orang	16 %
	TOTAL	62 Orang	100 %

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa perusahaan masih membutuhkan awak kapal yang memiliki kompetensi lebih. Karena menurut perusahaan jumlah awak kapal yang sudah ada tidak sesuai dengan standar perusahaan.

c. Data Sertifikat Awak Kapal

Berikut adalah data sertifikat yang harus dimiliki awak kapal berdasarkan jabatannya :

Tabel 4.4
Jenis-jenis sertifikat

No	Jabatan	Sertifikat yang harus dimiliki
1.	<i>Chief Officer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT I b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>GMDSS</i> i. <i>Radar Simulator</i> j. <i>Arpa Simulator</i> k. <i>Medical Certificate</i>
2.	<i>Second Officer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT II

		<ul style="list-style-type: none"> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical Firt Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>GMDSS</i> i. <i>Radar Simulator</i> j. <i>Arpa Simulator</i> k. <i>Medical Certificate</i>
3.	<i>Third Officer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT III b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical Firt Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>GMDSS</i> i. <i>Radar Simulator</i> j. <i>Arpa Simulator</i> k. <i>Medical Certificate</i>
4.	<i>Chief Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ATT I b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical Firt Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Medical Certificate</i>
5.	<i>Second Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ATT II b. <i>Basic Safety Training</i>

		<ul style="list-style-type: none"> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Medical Certificate</i>
6.	<i>Third Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. ATT III b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Medical Certificate</i>

Sertifikat tersebut wajib dimiliki oleh awak kapal yang akan *On Board*, dan apabila salah satu sertifikat tersebut habis masa berlakunya, awak kapal pun wajib untuk memperpanjang masa berlakunya sebelum melakukan *On Board* ke atas kapal.

- d. Persyaratan Sertifikat Keahlian Pelaut yang sesuai dengan Standar STCW (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 2010)

Berikut adalah Persyaratan Sertifikat Keahlian Pelaut yang sesuai dengan Standar STCW (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 2010 yang harus dimiliki awak kapal berdasarkan jabatannya :

- 1a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT I)
diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Memiliki Sertifikat Keahlian Ahli Nautika Tingkat II (ANT II)
 - b. Memiliki masa layar yang diakui setelah memiliki Sertifikat Keahlian ANT II sebagai perwira yang melaksanakan tugas jaga di anjungan (watchkeeping officer) sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 36 (tiga puluh enam) bulan pada kapal GT 500 (lima ratus Gross Tonnage) atau lebih atau sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan yang diantaranya 12 (dua belas) bulan

sebagai Mualim I diatas kapal GT 3000 (tiga ribu Gross Tonnage) atau lebih di daerah pelayaran semua lautan (Unrestricted Voyages), dan

- c. Menyelesaikan diklat ANT I yang merupakan pendalaman sebagian kompetensi berdasarkan Seksi A-II/2 Koda STCW dan kompetensi tambahan yang ditetapkan oleh Direktur Jendral serta lulus ujian keahlian pelaut ANT I.

1b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan sebagai nakhoda dikapal semua ukuran pada daerah pelayaran semua lautan.

2a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Nautika Tingkat II (ANT II)

diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki Sertifikat Keahlian Ahli Nautika Tingkat III (ANT III)
- b. Memiliki masa layar yang diakui setelah memiliki Sertifikat Keahlian ANT III sebagai perwira yang melaksanakan tugas jaga di anjungan (watchkeeping officer) sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 36 (tiga puluh enam) bulan pada kapal GT 500 (lima ratus Gross Tonnage) atau lebih atau sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan yang diantaranya 12 (dua belas) bulan sebagai Mualim I diatas kapal GT 300 (tiga ratus Gross Tonnage) atau lebih di daerah pelayaran semua lautan (Unrestricted Voyages), dan
- c. Menyelesaikan diklat sesuai Seksi A-II/2 Koda STCW atau memiliki ijazah Diploma IV Nautika dan lulus ujian keahlian pelaut ANT II.

2b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan :

- a. Sebagai Mualim I pada kapal semua ukuran di daerah pelayaran semua lautan;
- b. Sebagai Nakhoda di kapal semua ukuran di daerah pelayaran *Neal Coastal Voyages* (NCV) setelah memiliki masa layar lebih dari 12 (dua belas) bulan sebagai Mualim I dikapal dengan ukuran GT 3000 (tiga ribu Gross Tonnage) atau lebih di daerah pelayaran semua lautan; dan
- c. Sebagai Nakhoda di kapal dengan ukuran kurang dari GT 3000 pada daerah pelayaran semua lautan setelah memiliki pengalaman sebagai Mualim I dikapal dengan ukuran GT 3000 atau lebih di daerah pelayaran semua lautan sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 12 bulan.

3a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Nautika Tingkat III (ANT III)

diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun;

- b. Memiliki masa layar yang diakui sekurang-kurangnya dalam jangka 12 bulan sebagai bagian program diklat yang memenuhi persyaratan Koda STCW A-II/I sebagai kadet dan didokumentasikan didalam buku catatan pelatihan yang diakui (approved training record book) dan bagian dari masa layarnya tersebut telah melaksanakan tugas jaga di anjungan, dibawah supervisi nakhoda atau perwira yang berkompeten dengan periode sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 6 bulan;
- c. Bagi pemilik sertifikat keahlian ANT IV yang telah memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 30 bulan atau ANT IV manajemen yang memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 12 bulan atau ANKAPIN I yang memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 60 bulan setelah menyelesaikan diklat ANT III dan wajib kembali menyelesaikan masa layar sebagai kadet;
- d. Menyelesaikan pelatihan operator masa layar sebagai kadet;
- e. Telah menyelesaikan diklat yang diakui dan lulus serta memenuhi standar kompetensi sebagai persyaratan minimum pada seksi A-II/1 Koda STCW program studi D III Nautika atau D IV Nautika atau diklat ANT III; dan
- f. Menyelesaikan diklat dasar keselamatan (basic safety training), rakit penyelamat (survival craft), dan sekoci penolong (rescue boat) selain sekoci penolong cepat (fast rescue boat), pelatihan pemadam kebakaran tingkat lanjut (advanced fire fighting), pertolongan pertama medis di atas kapal (medical first aid), dan security awarness.

3b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan sebagai Muallim Jaga di kapal semua ukuran pada daerah pelayaran semua lautan.

4a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Teknik Tingkat I (ATT I)

diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki Sertifikat Keahlian Ahli Teknik Tingkat II (ATT II)
- b. Memiliki masa layar yang diakui setelah memiliki Sertifikat Keahlian ATT II sebagai masinis yang melaksanakan tugas jaga pada kamar mesin berawak atau tidak berawak secara periodik, sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 36 (tiga puluh enam) bulan pada kapal dengan mesin penggerak utama 750 kW (tujuh ratus lima puluh kilowatt) atau lebih atau sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan yang diantaranya 12 (dua belas) bulan

sebagai Masinis II diatas kapal GT 3000 (tiga ribu Gross Tonnage) atau lebih di daerah pelayaran semua lautan (Unrestricted Voyages), dan

- c. Menyelesaikan diklat ATT I yang merupakan pendalaman dan pengulangan sebagian kompetensi berdasarkan Seksi A-III/2 Koda STCW dan kompetensi tambahan yang ditetapkan oleh Direktur Jendral serta lulus ujian keahlian pelaut ATT I.

- 4b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan sebagai kepala kamar mesin (*chief engineer*) dikapal semua ukuran pada daerah pelayaran semua lautan.

- 5a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Teknika Tingkat II (ATT II) diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki Sertifikat Keahlian Ahli Teknika Tingkat III (ATT III)
- b. Memiliki masa layar yang diakui setelah memiliki Sertifikat Keahlian ATT III sebagai perwira yang melaksanakan tugas jaga di anjungan (*watchkeeping officer*) sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 36 (tiga puluh enam) bulan sebagai Masinis Jaga di kamar mesin berawak atau tidak berawak secara periodik, dengan mesin penggerak utama 750 kW atau lebih atau sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan dengan ketentuan sebagai Masinis II selama 12 (dua belas) bulan pada kapal dengan mesin penggerak utama 750 kW atau lebih di daerah pelayaran semua lautan (Unrestricted Voyages), dan
- c. Menyelesaikan diklat ATT II sesuai Seksi A-II/2 Koda STCW atau memiliki ijazah Diploma IV Teknika dan lulus ujian keahlian pelaut ATT II.

- 5b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan :

- a. Sebagai Masinis II pada kapal dengan mesin penggerak utama semua ukuran di daerah pelayaran semua lautan;
- b. Sebagai Kepala Kamar Mesin dengan penggerak utama kurang dari 3000 kW (tiga ribu kilowatt) pada daerah pelayaran semua lautan setelah memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 12 bulan sebagai masinis II di kapal dengan mesin penggerak utama 3000kW atau lebih di daerah pelayaran semua lautan; dan
- c. Sebagai Kepala Kamar Mesin dengan penggerak utama kurang dari 3000 kW (tiga ribu kilowatt) atau lebih di daerah pelayaran *Near Coastal Voyages* (NCV) setelah memiliki

masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 12 bulan sebagai Masinis II di kapal dengan mesin penggerak utama 3000 kW atau lebih di daerah pelayaran semua lautan.

- 6a. Sertifikat Keahlian Pelaut Ahli Teknik Tingkat III (ATT III) diterbitkan setelah minimum memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun;
 - b. Memiliki masa layar yang diakui sekurang-kurangnya dalam jangka 12 bulan sebagai bagian program diklat yang memenuhi persyaratan Koda STCW A-III/I sebagai kadet dan didokumentasikan didalam buku catatan pelatihan yang diakui (approved training record book) dan bagian dari masa layarnya tersebut telah melaksanakan tugas dinas jaga di kamar mesin, dibawah supervisi Kepala Kamar Mesin atau Masinis yang berkompeten dengan periode sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 6 bulan;
 - c. Bagi pemilik sertifikat kompetensi ATT IV yang telah memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 30 bulan atau ATT IV manajemen yang memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 12 bulan atau ANKAPIN I yang memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 60 bulan atau *electro technical officer* (ETO) yang telah memiliki masa layar sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 36 setelah menyelesaikan diklat ATT III dan wajib kembali menyelesaikan masa layar sebagai kadet;
 - d. Telah menyelesaikan diklat yang diakui dan lulus serta memenuhi standar kompetensi sebagai persyaratan minimum pada seksi A-III/1 Koda STCW program studi D III Teknik atau D IV Teknik atau diklat ATT III; dan
 - e. Menyelesaikan diklat dasar keselamatan (basic safety training), rakit penyelamat (survival craft), dan sekoci penolong (rescue boat) selain sekoci penolong cepat (fast rescue boat), pelatihan pemadam kebakaran tingkat lanjut (advanced fire fighting), pertolongan pertama medis di atas kapal (medical first aid), dan security awarness.
- 6b. Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat pengukuhan sebagai Masinis Jaga di kapal dengan mesin penggerak utama 750 kW semua ukuran pada daerah pelayaran semua lautan.

2. Data Kompensasi

Berikut data besaran gaji/upah yang diterima awak kapal berdasarkan jabatannya :

Tabel 4.5
Gaji/Upah Perwira Awak Kapal

No.	Jabatan / posisi awak kapal	Jumlah Kompensasi
1.	Chief Officer	Rp 40.000.000,-
2.	Second Officer	Rp 22.000.000,-
3.	Third Officer	Rp 20.000.000,-
4.	Chief Engineer	Rp 51.000.000,-
5.	Second Engineer	Rp 40.000.000,-
6.	Third Engineer	Rp 22.000.000,-

Sumber : Data PT Wintermar Offshore Marine, Tbk

Berdasarkan data diatas kita bisa mengetahui besaran gaji/upah yang diterima oleh awak kapal berdasarkan jabatan / posisi yang dimilikinya. Nominal gaji/upah tersebut merupakan nominal yang adil dan tepat yang ditetapkan oleh ship management perusahaan, yaitu Wintermar Offshore Marine Management.

Berikut data perbandingan gaji awak kapal dengan standar ITF :

Tabel 4.6
Data Perbandingan Gaji PT. WINS dengan Standar ITF

No.	Jabatan	Standar ITF	Total Gaji	GAP
1.	Chief Officer	Rp 47.000.000,-	Rp 40.000.000,-	0,175%
2.	Second Officer	Rp 25.000.000,-	Rp 22.000.000,-	0,136%
3.	Third Officer	Rp 24.000.000,-	Rp 20.000.000,-	0,166%

4.	Chief Engineer	Rp 55.000.000,-	Rp 51.000.000,-	0,072%
5.	Second Engineer	Rp 47.000.000,-	Rp 40.000.000,-	0,116%
6.	Third Engineer	Rp 25.000.000,-	Rp 22.000.000,-	0,124%

Dari hasil tabel gaji diatas menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada awak kapal belum sesuai bila dibandingkan dengan standar ITF (*International Transportworkers Federation*).

3. Identitas Responden

Penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil sample yang merupakan sample jenuh sebanyak 40 orang responden. Kuisisioner dibagikan kepada 40 orang responden. 40 responden itu terdiri dari awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk yang sedang ada di darat juga dengan alasan:

- a. Sedang medical *check-up*
- b. Sedang mengambil program
- c. Sedang menunggu penggantian awak kapal
- d. Sedang cuti

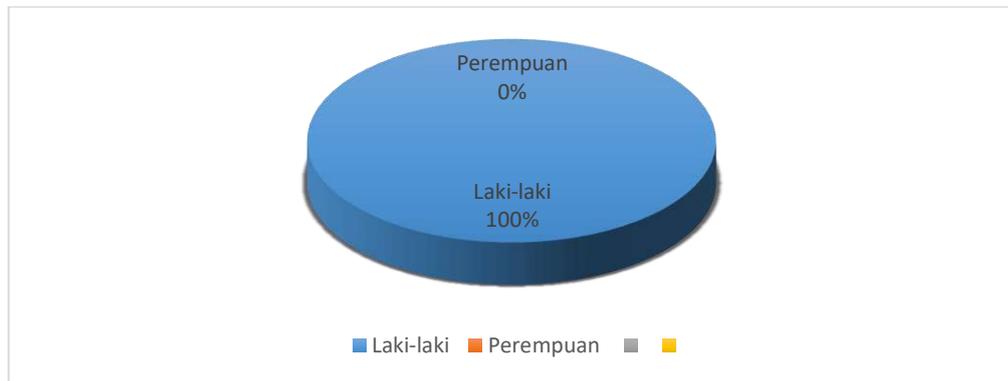
Untuk mengetahui gambaran hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT. Wintermar Offshore Marine, penulis akan mendeskripsikan data terlebih dahulu yang berupa profil responden berupa jenis kelamin, usia, gaji/upah serta pendidikan terakhir seperti tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	45	100 %
2.	Perempuan	0	0
	Jumlah	45	100 %

Diagram 4.1

Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki dengan jumlah 45 orang atau dengan tingkat presentase sebesar 100%.

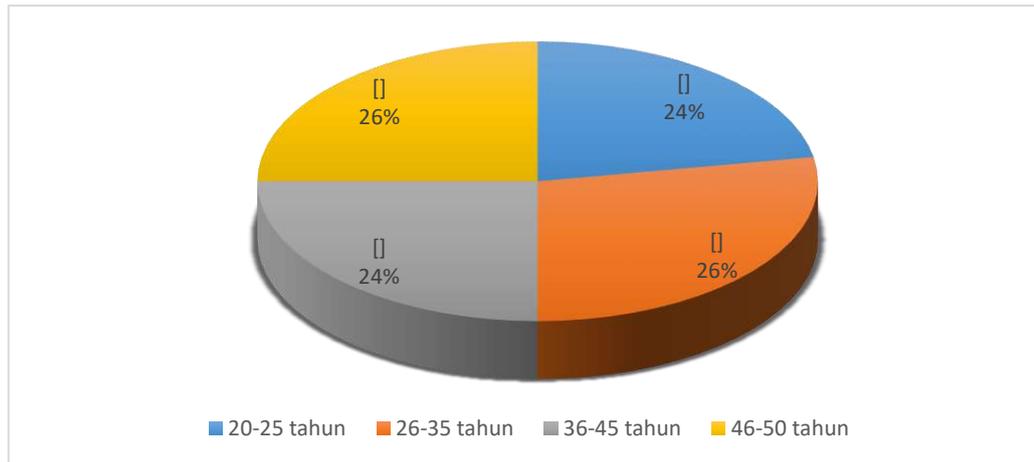
Tabel 4.8

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	11	24 %
2.	26-35 tahun	12	26%
3.	36-45 tahun	11	24 %
4.	46-50 tahun	12	26 %
	Jumlah	45	100 %

Diagram 4.2

Diagram Responden Berdasarkan Usia



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 11 orang atau 24%, usia 26-35 tahun berjumlah 12 orang atau 26%, usia 36-45 tahun berjumlah 11 orang atau 24%, usia 46-50 tahun berjumlah 12 orang atau 26%.

Tabel 4.9

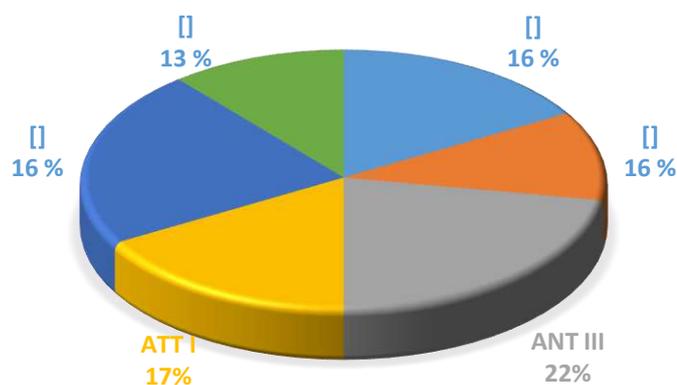
Data Responden Berdasarkan Kompetensi dan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	ANT I	7	16 %
2.	ANT II	7	16 %
3.	ANT III	10	22 %
4.	ATT I	8	17 %
5.	ATT II	7	16 %
6.	ATT III	6	13 %

	Total	45	100 %
--	--------------	-----------	--------------

Diagram 4.3

Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir sebagai ANT I sejumlah 7 orang atau 16%, ANT II sejumlah 7 orang atau 16%, ANT III sejumlah 10 orang atau 22%, ATT I sejumlah 8 orang atau 17 %, ATT II sejumlah 7 orang atau 16 %, ATT III sejumlah 6 orang atau 13%.

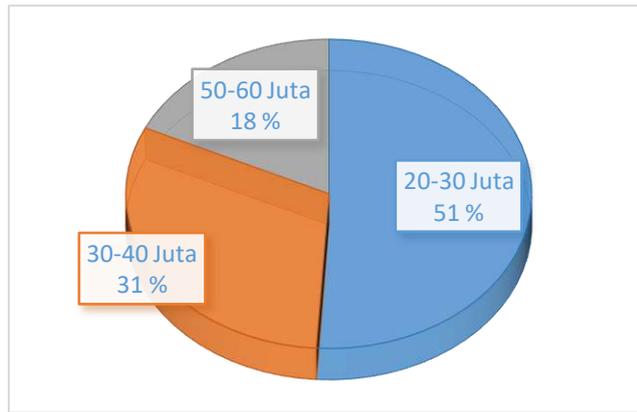
Tabel 4.10

Data Responden Berdasarkan Gaji/upah yang Diterima

No.	Gaji/upah	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	20 – 30 juta	23	51 %
2.	30 – 40 juta	14	31 %
4.	50 – 60 juta	8	18 %
	Jumlah	45	100 %

Diagram 4.4

Diagram Responden Berdasarkan Gaji/upah yang Diterima



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mendapatkan gaji antara 20-30 juta sejumlah 23 orang atau 51 %, 30-40 juta sejumlah 14 orang atau 31 %, 40-50 juta tidak ada, 50-60 juta berjumlah 8 orang atau 18 %, 60-70 tidak ada dan mendapat gaji diatas 70 juta tidak ada.

B. ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk n , dalam hal ini adalah jumlah sampel jenuh, dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* (dalam SPSS 25) lebih besar daripada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0,312. Apabila hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,312 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

a. Kompetensi (X_1)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas

Item 1	0,752	0,312	VALID
Item 2	0,775	0,312	VALID
Item 3	0,821	0,312	VALID
Item 4	0,803	0,312	VALID
Item 5	0,659	0,312	VALID
Item 6	0,729	0,312	VALID
Item 7	0,697	0,312	VALID
Item 8	0,632	0,312	VALID
Item 9	0,831	0,312	VALID
Item 10	0,760	0,312	VALID

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,312 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan valid.

b. Kompensasi (X_2)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,634	0,312	VALID
Item 2	0,660	0,312	VALID
Item 3	0,695	0,312	VALID

Item 4	0,802	0,312	VALID
Item 5	0,846	0,312	VALID
Item 6	0,801	0,312	VALID
Item 7	0,740	0,312	VALID
Item 8	0,570	0,312	VALID
Item 9	0,659	0,312	VALID
Item 10	0,589	0,312	VALID

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,312 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan valid.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,722	0,312	VALID
Item 2	0,659	0,312	VALID
Item 3	0,622	0,312	VALID
Item 4	0,739	0,312	VALID
Item 5	0,619	0,312	VALID
Item 6	0,756	0,312	VALID
Item 7	0,664	0,312	VALID
Item 8	0,696	0,312	VALID
Item 9	0,673	0,312	VALID
Item 10	0,774	0,312	VALID

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,312 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

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 25.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

a. Kompetensi (X_1)

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

b. Kompensasi (X_2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,880	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,880 > 0,60$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.16

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu variabel Kompetensi (X_1), Variabel Kompensasi (X_2) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y). Dalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner yang diberikan kepada responden. Berikut penjabaran setiap variable :

a. Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X_1)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X_1 (kompetensi) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel kompetensi terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.17

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Ide/Gagasan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	17.5 %	35
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	10	25 %	30
TS (2)	6	15 %	12

STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	145

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 10 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang dengan total bobot adalah 145. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal bisa memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.

Tabel 4.18

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Prestasi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	27.5 %	55
S (4)	14	35 %	56
KS (3)	12	30 %	36
TS (2)	3	7.5 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	153

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang dengan total bobot adalah 153. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 14 orang atau sebesar 35%. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal

mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.

Tabel 4.19

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Kreatifitas

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	30 %	60
S (4)	13	32.5 %	52
KS (3)	13	32.5 %	49
TS (2)	2	5%	8
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	169

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 13 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang dengan total bobot adalah 169. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5% dan Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%. Hal ini menjelaskan bahwa berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap awak kapal.

Tabel 4.20

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Kerjasama

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	15 %	30
S (4)	6	15 %	24
KS (3)	21	52.5 %	63
TS (2)	7	17.5 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	131

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 6 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 21 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang dengan total bobot adalah 131. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap awak kapal.

Tabel 4.21

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Komunikasi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	24	60 %	96

KS (3)	11	27.5 %	33
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	154

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 24 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 orang, dengan total bobot adalah 154. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 24 orang atau sebesar 60%. Hal ini menjelaskan bahwa setiap awak kapal bisa menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.

Tabel 4.22

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Tanggung Jawab

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	27.5 %	55
S (4)	15	37.5 %	60
KS (3)	11	27.5 %	33
TS (2)	3	7.5 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	154

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang dengan total bobot adalah 154. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban

sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.

Tabel 4.23

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Tepat Waktu

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	17.5 %	35
S (4)	19	47.5 %	76
KS (3)	14	35 %	42
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	153

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 14 orang, dengan total bobot adalah 153. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai *deadline*.

Tabel 4. 24

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Kualitas Kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	17.5 %	35
S (4)	20	50 %	80
KS (3)	13	32.5 %	39

TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	154

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 orang, dengan total bobot adalah 154. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 50%. Hal ini menjelaskan bahwa hasil pekerjaan yang di kerjakan harus berkualitas baik agar bisa diperhitungkan.

Tabel 4.25

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Patuh pada Aturan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	7	17.5 %	35
S (4)	10	25 %	40
KS (3)	13	32.5 %	39
TS (2)	10	25 %	20
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	134

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 10 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 orang dengan total bobot adalah 134. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa

ketika bekerja, awak kapal harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja.

Tabel 4.26

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Patuh pada Aturan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	26	65 %	104
KS (3)	9	22.5 %	27
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	156

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 26 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 9 orang, dengan total bobot adalah 156. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 26 orang atau sebesar 65 %. Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang di kerjakan harus sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.

Tabel 4.27

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Dimensi Pengetahuan (Knowledge)</i>								
1.	Awak kapal dapat memberikan	7	17	10	6	0	145	3,27

	ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.							
2.	Awak kapal mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.	11	14	12	3	0	153	3,82
3.	Berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap awak kapal.	12	13	13	2	0	169	4,22
Dimensi Ketrampilan (<i>Skill</i>)								
4.	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap awak kapal.	6	6	21	7	0	131	3,27
5.	Setiap awak kapal bisa menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.	5	24	11	0	0	154	3,85
6.	Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.	11	15	11	3	0	154	3,85
Dimensi Profesionalisme								

7.	Setiap awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai <i>deadline</i> .	7	19	14	0	0	153	3,82
8.	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan harus berkualitas baik agar bisa diperhitungkan.	7	20	13	0	0	154	3,85
9.	Ketika bekerja, saya harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja saya.	7	10	13	10	0	134	3,35
10.	Pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.	5	26	9	0	0	156	3,9
Jumlah		78	164	127	31	0	1.503	37,2
Rata-rata								3,72

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kompetensi, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 78, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 164, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 127, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 31 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 164. Maka ini menunjukkan bahwa kompetensi awak kapal dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 3,72 dimana kompetensi awak kapal mampu memberi pengaruh sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan diatas kapal sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X_2)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X₂ (kompensasi) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel kompensasi terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.28

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Gaji/Upah

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	7.5 %	15
S (4)	11	27.5 %	44
KS (3)	22	55 %	66
TS (2)	4	10 %	8
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	133

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 11 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 22 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, dengan total bobot adalah 133. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 22 orang atau sebesar 55 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu.

Tabel 4.29

Tabel Varibel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Gaji/Upah

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
--------------	-------------------------	-----------------------	--------------------

SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	22	55 %	88
KS (3)	9	22.5 %	27
TS (2)	4	10 %	8
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	148

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 22 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 9 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 22 orang atau sebesar 55 %. Hal ini menjelaskan bahwa gaji/upah yang di terima belum cukup untuk kesejahteraan perekonomian awak kapal.

Tabel 4.30

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Gaji/Upah

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	15 %	30
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	12	30 %	36

TS (2)	5	12.5 %	10
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	144

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dengan total bobot adalah 144. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada awak kapal.

Tabel 4.31

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Bonus

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	15	37.5 %	60
KS (3)	13	32.5 %	39
TS (2)	7	17.5 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	138

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 orang, dan menjawab pada skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, dengan total bobot adalah 138. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban

sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa bonus akan diberikan apabila hasil pekerjaan mencapai / melebihi target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.32

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Balas Jasa dan Indikator Insentif

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	5 %	10
S (4)	14	35 %	56
KS (3)	16	40 %	48
TS (2)	8	20 %	16
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	130

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 16 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang, dengan total bobot adalah 130. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 40 %. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan akan memberi penghargaan kepada awak kapal yang berprestasi.

Tabel 4.33

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan dan Indikator Promosi Jabatan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	17	42.5 %	68

KS (3)	18	45 %	54
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	147

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang, dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 45 %. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.34

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan dan Indikator Promosi Jabatan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	2.5 %	5
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	20	50 %	60
TS (2)	2	5 %	4
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	137

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, dengan total bobot adalah 137. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan

jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk beasiswa pendidikan.

Tabel 4. 35

**Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan dan Indikator
Komisi Kerja**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	7.5 %	15
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	20	50 %	60
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	143

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 orang, dengan total bobot adalah 143. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa bahwa komisi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja awak kapal.

Tabel 4.36

**Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan dan Indikator
Komisi Kerja**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	10 %	20
S (4)	16	40 %	64
KS (3)	17	42.5 %	51

TS (2)	3	7.5%	6
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	141

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 17 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 141. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal mendapatkan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkannya.

Tabel 4.37

Tabel Variabel Kompensasi dengan Dimensi Penghargaan dan Indikator Jaminan Sosial

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	8	20 %	32
KS (3)	18	45 %	54
TS (2)	9	22.5 %	18
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	129

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 8 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang, dengan total bobot adalah 129. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan

jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 45 %. Hal ini menjelaskan bahwa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat awak kapal tenang ketika bekerja.

Tabel 4.38
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan Berdasarkan Dimensi	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	ST S		
Dimensi Imbalan / Balas Jasa								
1	Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu.	3	11	22	4	0	133	3,32
2	Gaji/upah yang di terima belum cukup untuk kesejahteraan perekonomian saya.	5	22	9	4	0	148	3,7
3	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada awak kapal.	6	17	12	5	0	144	3,6
4	Bonus akan diberikan apabila hasil pekerjaan mencapai / melebihi target yang telah ditetapkan.	5	15	13	7	0	138	3,45
5	Perusahaan akan memberi penghargaan kepada awak kapal yang berprestasi.	2	14	16	8	0	130	3,25

Dimensi Penghargaan								
6	Perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	5	17	18	0	0	147	3,67
7	Perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk beasiswa pendidikan.	1	17	20	2	0	137	3,42
8	Komisi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	3	17	20	0	0	143	3,57
9	Saya mendapatkan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.	4	16	17	3	0	141	3,52
10	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja.	5	8	18	9	0	129	3,22
Jumlah		39	154	165	42	0	1.390	34,72
Rata-rata								3,47

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kompensasi, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 39, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 154, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 165, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 42 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab

Kurang Setuju (KS) yaitu dengan jumlah sebanyak 165. Maka ini menunjukkan bahwa kompensasi pada perusahaan dalam kategori belum maksimal dengan rata-rata 3,47 dimana kompensasi perusahaan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja awak kapal.

c. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel Y (kepuasan kerja) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.39
Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Pengakuan dari Perusahaan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	18	42.5%	54
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	147

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang, dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 45 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan “cara” nya sendiri.

Tabel 4.40**Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Pengakuan Perusahaan**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	2.5 %	5
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	20	50 %	60
TS (2)	2	5 %	4
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	137

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, dengan total bobot adalah 137. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan mengakui pencapaian yang awak kapal lakukan di tempat kerjanya.

Tabel 4.41**Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Sifat Pekerjaan**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	7.5 %	15
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	20	50 %	60
TS (2)	0	0	0

STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	143

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 orang, dengan total bobot adalah 143. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal menyenangi pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.

Tabel 4.42

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Kesempatan Pengembangan Karir

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	10 %	20
S (4)	16	40 %	64
KS (3)	17	42.5 %	51
TS (2)	3	7.5 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	141

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 17 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 141. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%. Hal ini menjelaskan bahwa

bekerja di perusahaan ini memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.

Tabel 4.43

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Intrinsik dan Indikator Kesempatan Pengembangan Karir

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5%	25
S (4)	8	20 %	32
KS (3)	18	45 %	54
TS (2)	9	22.5%	18
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	129

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 8 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 orang, menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang , dengan total bobot adalah 129. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 45 %. Hal ini menjelaskan bahwa penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.

Tabel 4.44

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Lingkungan Kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	15 %	30
S (4)	23	57.5 %	72

KS (3)	11	15 %	33
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	135

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 23 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 orang, dan dengan total bobot adalah 135. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.

Tabel 4.45

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Lingkungan Kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	12.5 %	25
S (4)	23	57.5%	72
KS (3)	12	30 %	36
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	133

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 23

orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 orang, dengan total bobot adalah 133. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa cara rekan kerja berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.

Tabel 4.46

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Kebijakan Pimpinan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	2.5 %	5
S (4)	13	32.5 %	52
KS (3)	23	57.5 %	69
TS (2)	3	7.5 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	132

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 13 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 23 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 132. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa atasan di tempat saya bekerja belum memiliki kemampuan dalam membuat keputusan dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.47

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Kebijakan Pimpinan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
--------------	-------------------------	-----------------------	--------------------

SS (5)	6	15 %	30
S (4)	17	42.5 %	68
KS (3)	12	30 %	36
TS (2)	5	15 %	10
STS (1)	40	0	0
Total	36	100 %	144

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dengan total bobot adalah 144. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal senang karena pekerjaannya di dukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.48

Tabel Variabel Kepuasan Kerja dengan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Indikator Motivasi kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	5 %	10
S (4)	14	35 %	56
KS (3)	16	40 %	48
TS (2)	8	20 %	16
STS (1)	0	0	0
Total	40	100 %	130

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 16 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang dengan total bobot adalah 130. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 40 %. Hal ini menjelaskan bahwa awak kapal belum terlalu termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan kerja dan atasan belum terbuka.

Tabel 4.49

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan Berdasarkan Dimensi	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	ST S		
Dimensi Faktor Intrinsik								
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan “cara” sendiri.	5	17	18	0	0	147	3,67
2	Perusahaan mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya.	1	17	20	2	0	137	3,42
3	Awak kapal menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.	3	17	20	0	0	143	3,57
4	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar	4	16	17	3	0	141	3,52

	keampilan baru tentang pengembangan karir.							
5	Penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.	5	8	18	9	0	129	3,22
Dimens4 Faktor Ekstrinsik								
6	Awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.	6	23	11	0	0	135	3,37
7	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.	5	23	12	0	0	133	3,32
8	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.	1	13	23	3	0	132	3,3
9	Awak kapal senang karena pekerjaannya di dukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.	6	17	12	5	0	144	3,6
10	Awak kapal termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan	2	14	16	8	0	130	3,25

	kerja dan atasan sangat terbuka.							
	Jumlah	38	165	167	16	0	1.371	34,24
	Rata-rata							3,424

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 38, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 165, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 167, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 16 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu dengan jumlah sebanyak 167. Maka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada awak kapal dalam kategori baik dengan rata-rata 3,424 dimana kepuasan kerja awak kapal belum sepenuhnya di dapat oleh awak kapal terhadap kompetensi dan kompensasi yang dimiliki oleh awak kapal tersebut.

4. Uji Regresi

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Regresi X_1 terhadap Y (linear)

Tabel 4.50
Regresi X_1 terhadap Y (Linear)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,136	3,709		4,081	,000
KOMPETENSI	0,541	0,098	0,666	5,505	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 15,136 dan b sebesar 0,541 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,136 + 0,541X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,541 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,541 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,541 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 15,136 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi (X=0), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 15,136 satuan.

b. Regresi X₂ terhadap Y (Linear)

Tabel 4.51
Regresi X₂ terhadap Y (Linear)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,832	4,566		4,782	,000
KOMPENSASI	0,379	,127	,436	2,983	,005

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 21,832 dan b sebesar 0,379 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 21,832 + 0,379X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,379 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,379 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,379 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 21,832 yang mempunyai arti

apabila tidak terdapat kompensasi ($X=0$), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 21,832 satuan

c. Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y (ganda)

Tabel 4.52
Regresi X_1 dan X_2 Terhadap Y (ganda)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,845	1,696		2,267	,029
KOMPETENSI	0,095	,051	,117	1,866	,070
KOMPENSASI	0,803	,057	,878	14,049	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 3,845; b_1 sebesar 0,095 dan b_2 sebesar 0,803 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,845 + 0,095X_1 + 0,803X_2$$

- 1) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 menunjukkan angka positif sebesar 0,095 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,095 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,095 satuan.
- 2) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 menunjukkan angka positif sebesar 0,803 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,803 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,803 satuan.

3) Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 3,845 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi dan kompensasi (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 3,845 satuan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

a. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 4.53

Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,666 ^a	0,444	,429	3,853

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,444 atau 44,4%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 44,4%, sedangkan sisanya 55,56% merupakan pengaruh faktor lain.

b. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 4.54

Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,436 ^a	0,190	0,168	4,650

a. Predictors: (Constant), KOMPENSAS

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,190 atau 19%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 19%, sedangkan sisanya 81% merupakan pengaruh faktor lain.

c. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y :

Tabel 4.55
Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y (ganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,955 ^a	0,912	0,907	1,551	1,032

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompetensi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% merupakan pengaruh faktor lain.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t hitung

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

Tabel 4.56
Hasil Uji t Hitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,845	1,696		2,267	0,029

KOMPETENSI	0,095	0,051	0,117	2,866	0,000
KOMPENSASI	0,803	0,057	0,878	14,049	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

$$t_{\text{tabel}} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$= t (0.025 : 37)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,026$$

- 1) Jika nilai sig < 0.05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
- 2) Jika nilai sig > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.

Hasil dari pengolahan data pada tabel diatas adalah :

- 1) Diketahui nilai sig untuk pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $2,866 > 2,026$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal.
- 2) Diketahui nilai sig untuk pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $14,049 > 2,026$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal.

b. Uji F hitung

Uji F digunakan untuk menentukan semua variabel bebas apakah secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas terdiri atas kompetensi dan kompensasi. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk ke dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk kedalam katagori tidak cocok atau *not fit*.

Tabel 4.57
Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	924,922	2	462,461	192,145	0,000 ^b
Residual	89,053	37	2,407		
Total	1013,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Sedangkan hasil dari f_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned} f_{\text{tabel}} &= f(k : n-k) \\ &= f(2 : 40-2) \\ &= f(2 : 38) \end{aligned}$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,24$$

- Jika nilai sig < 0.05, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh Variable X secara simultan terhadap Variable Y.
- Jika nilai sig > 0.05, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y

Hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, dan F_{hitung} sebesar 192,145 > 3,24 , maka hipotesis diterima. Ini berarti variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal.

Kompetensi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi linear sebesar 0,541. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan dibuktikan dengan besarnya $t_{\text{hitung}} 2,866 > t_{\text{tabel}} 2,026$ yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Kompetensi memiliki nilai R square sebesar 44,4%. Artinya besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal pada

PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk. sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% merupakan pengaruh faktor lain misalnya faktor motivasi kerja, rekrutmen, lingkungan kerja, kepemimpinan, dsb.

Selain itu jawaban responden pada setiap butir pernyataan, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk karena memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,22. Nilai ini terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan butir pernyataan berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap awak kapal. Sedangkan jawaban dengan nilai rata-rata terendah 3,27 terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan butir pernyataan awak kapal dapat memberikan ide/gagasan yang bagus ketika bekerja baik secara lisan maupun tulisan. Rendahnya nilai ini berarti awak kapal belum bisa menyampaikan ide/gagasan secara aktif, hal tersebut dapat diatasi dengan melatih awak kapal untuk aktif dan interaktif dalam mengemukakan pendapat/gagasannya ketika bekerja.

Untuk peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan peningkatan kompetensi yang direfleksikan oleh dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan indikator ide/gagasan dan dengan butir pernyataan awak kapal dapat memberikan ide/gagasan yang bagus ketika bekerja baik secara lisan maupun tulisan, tanpa mengabaikan dimensi-dimensi yang lain.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 2,026$ yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal.

Kompensasi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,379. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 14,049 > t_{tabel} 2,026$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Kompensasi memiliki nilai R square sebesar 91,2%. Artinya besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8%

merupakan pengaruh faktor lain misalnya faktor motivasi kerja, rekrutmen, lingkungan kerja, kepemimpinan, dsb.

Selain itu jawaban responden pada setiap pernyataan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk karena memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,7. Nilai ini terdapat pada dimensi imbalan / balas jasa dengan butir pernyataan Gaji/upah yang di terima belum cukup untuk kesejahteraan perekonomian saya. Sedangkan jawaban dengan nilai terendah 3,22 terdapat pada dimensi penghargaan dengan butir pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja. Rendahnya nilai ini menandakan bahwa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan belum memenuhi fasilitas kesehatan untuk awak kapal.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 14,049 > t_{tabel} 2,026$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal.

Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi kompetensi sebesar 0,095 dan kompensasi sebesar 0,803. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki nilai uji F signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $F_{hitung} 192,145 > F_{tabel} 3,24$ yang artinya kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Berdasarkan determinasi setiap variabel, bisa dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai R lebih besar bila dibandingkan dengan variabel kompetensi, sehingga bisa disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel dominan, tanpa mengabaikan variabel yang lain.

Dari keterangan diatas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan positif yang signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian atas tiga hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel kompetensi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan atas kepuasan kerja awak kapal pada PT Wintermar Offshore Marine, Tbk. Secara lengkapnya kesimpulan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kompetensi terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal dengan $t_{hitung} 2,866 > t_{tabel} 2,026$.

Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) didapat $\hat{Y} = 15,136 + 0,541X_1$ persamaan ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan kompetensi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja awak kapal pada PT Wintermar Offshore Marine, Tbk. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,541 pada konstanta 15,136. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi dengan dimensi pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki oleh setiap awak kapal maka akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal pada PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk.

2. Kompensasi terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal dengan $t_{hitung} 14,049 > t_{tabel} 2,026$

Persamaan regresi untuk hubungan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) didapat $\hat{Y} = 21,832 + 0,379X_2$ persamaan ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan kompensasi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja awak kapal pada PT Wintermar Offshore Marine, Tbk. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,379

pada konstanta 21,832. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dengan dimensi penghargaan yang didapat oleh setiap awak kapal maka akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal pada PT Wintermar Offshore Marine, Tbk.

3. Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal, dengan nilai $F_{hitung} 192,145 > F_{tabel} 3,24$

Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) $\hat{Y} = 3,845 + 0,095X_1 + 0,803X_2$ persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,095 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,0803 satuan pada konstanta 3,845

Persamaan diatas juga mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,803 satuan. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,803 satuan pada konstanta 3,845

B. SARAN

Dari hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi awak kapal dengan mengoptimalkan rekrutmen dan pelatihan kerja.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan SDM dalam hal ini adalah awak kapal yang berkualitas. Untuk dapat memperoleh awak kapal yang berkualitas dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dan dilandasi perencanaan yang matang, sehingga SDM yang lolos masuk menjadi awak kapal PT WINS merupakan awak kapal yang sudah memiliki standar kualifikasi di perusahaan.

Memiliki awak kapal yang berkualitas dan berkompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan wajib untuk meningkatkan awak kapal

yang berada di perusahaan agar mencapai kompetensi yang maksimal dengan cara pengembangan ketrampilan dan kemampuan para awak kapal melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang direkomendasikan untuk diikuti dan dioptimalkan oleh setiap awak kapal adalah mengenai *Human Resources Management* (HRM). HRM merupakan pelatihan kerja yang bertujuan untuk membentuk awak kapal yang kreatif dan inovatif, memanfaatkannya agar bisa bekerja secara optimal berdasarkan jabatannya, serta bisa memposisikan diri sebagai pemimpin atau anak buah. Sehingga awak kapal akan bekerja tanpa suatu paksaan dan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu.

Rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap awak kapal sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi awak kapal yang ada dalam perusahaan itu.

2. Meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada awak kapal.

Pemberian gaji/upah terhadap awak kapal yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar merupakan tanggung jawab pihak perusahaan pelayaran untuk menjamin kesejahteraan awak kapal tersebut. Namun fenomenanya adalah gaji yang diberikan masuk dalam kategori rendah yaitu gajinya belum memenuhi standar yang dikeluarkan oleh ITF (*International Transportworkers Federation*). Pemberian gaji terhadap awak kapal secara tepat waktu dan sesuai dengan standar merupakan tanggung jawab pihak perusahaan pelayaran untuk menjamin kesejahteraan awak kapal tersebut. Kompensasi yang diberikan seharusnya lebih proporsional sesuai dengan jabatan dan berapa lama masa bakti terhadap perusahaan. Pihak perusahaan juga perlu memberikan kemudahan kompensasi berupa promosi jabatan kepada awak kapal yang berprestasi dalam bekerja sehingga awak kapal akan mempunyai semangat yang tinggi dan profesional agar mendapatkan *appraisal report* dengan nilai terbaik.

3. Meningkatkan kepuasan kerja awak kapal.

Peningkatan kepuasan kerja bisa dilakukan dengan meningkatkan variabel kompetensi dan kompensasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Selain hal tersebut, memberikan motivasi kepada awak kapal dengan melakukan pendekatan dan peningkatan kesejahteraan kepada awak kapal, pemberian peraturan yang tegas dan jelas mengenai peraturan kerja bagi awak kapal, diberlakukannya *reward* dan *punishment* atau sanksi yang akan diterima oleh awak kapal jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan bisa meningkatkan

kepuasan kerja juga. Dengan diberlakukannya hal tersebut, awak kapal akan selalu mentaati peraturan dan bertanggungjawab, sehingga awak kapal akan nyaman dengan siklus pekerjaan yang dilakoninya dan merasa terpuaskan dengan *reward* yang telah diperolehnya.

Selain hal tersebut, dalam proses mendapatkan kepuasan kerja adalah kebebasan dalam berpendapat. Dengan begitu semua kritik dan saran dari awak kapal bisa disampaikan ke perusahaan. Meskipun perusahaan sudah menetapkan suatu target dan tujuan, bukan berarti harus tertutup dari kritik dan saran yang diberikan oleh awak kapalnya. Karena bisa jadi ketika sedang bekerja ada sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan, agar awak kapal tidak mendapatkan kesalahan. Adapun cara / akses yang bisa digunakan awak kapal dalam memberikan pendapat adalah disediakanya *e-mail* atau website resmi perusahaan yang selalu aktif, media sosial seperti *Facebook, Twitter, Instagram*. Kemudian perusahaan memberikan kuesioner kepuasan kerja kepada awak kapal yang telah *sign off* dan memberikan kritik dan saran nya selama bekerja di kapal. Dengan begitu, perusahaan bisa merekapitulasi hasil dari setiap kuesioner kepuasan kerja, dan mengambil kesimpulan untuk bisa di perbaiki menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2003. *Managing People a Practical Guide For Line Managers*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resources Management – Twelfth Edition*. Amerika Serikat : Pearson

<https://www.jojonomic.com/blog/manajemen-sumber-daya-manusia>



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN S D M PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA**



PENGAJUAN SINOPSIS SKRIPSI

NAMA : KURNIA WIDIARSIH
NRP : 459 16 9082
BIDANG KEAHLIAN : KALK
SEMESTER : VII

Mengajukan Sinopsis Skripsi sebagai berikut ;

A. Judul :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
AWAK KAPAL DALAM MENGOPERASIKAN KAPAL-KAPAL PT WINTERMAR
OFFSHORE MARINE Tbk**

B. Masalah Pokok

- **BELUM OPTIMALNYA PENGOPERASIAN KAPAL-KAPAL PT WINTERMAR
OFFSHORE MARINE, Tbk**
 1. Penempatan posisi anak buah kapal di atas kapal tidak sesuai dengan kompetensinya.
 2. Anak buah kapal yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh PT Wintermar Offshore Marine Tbk.
 3. Belum optimalnya kompetensi yang dimiliki anak buah kapal sehingga menyebabkan kinerja yang belum optimal.
 4. Awak kapal yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya di atas kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk .
 5. Belum optimalnya kompensasi awak kapal yang diberikan oleh PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

6. Belum optimalnya media untuk mengemukakan pendapat sehingga kepuasan kerja awak kapal menurun.
7. Kurangnya minat pencharter terhadap jasa yang disediakan oleh PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk
3. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal dalam pengoperasian kapal-kapal PT Wintermar Offshore Marine Tbk.

D. Variable Yang Digunakan :

X₁ : Kompetensi Kerja

Penjelasan Penelitian : Perusahaan membutuhkan anak buah kapal yang *high skill*, yaitu handal, profesional, dan berkompetensi dalam mengoperasikan kapal dengan baik. anak buah kapal yang handal dihasilkan dari perekrutan yang berkualitas.

X₂ : Kompensasi

Penjelasan Penelitian : Kompensasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja awak kapal. Hal yang sering terjadi di PT Wintermar Offshore Marine Tbk adalah rendahnya kompensasi yang diberikan dan keterlambatan pembayaran gaji awak kapal oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja akan menurun dan melakukan *complain* kepada perusahaan pelayaran dan awak kapal akan berusaha mencari perusahaan lain.

Y : Kepuasan Kerja Awak Kapal

Penjelasan Penelitian : Kompetensi kerja dan kompensasi yang sesuai akan menciptakan kepuasan kerja awak kapalnya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang optimal dan sesuai dengan prosedur di kapal sehingga akan mendukung tujuan perusahaan.

E. Metode Penelitian :

KUANTITATIF

1. Populasi penelitian

Populasi penelitian ini adalah anak buah kapal yang bekerja di PT Wintermar Offshore Marine, Tbk.

2. Sample penelitian

Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini dengan mengambil populasi, anak buah kapal yang bekerja di PT Wintermar Offshore Marine, Tbk.

3. Metode pengumpulan data :

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan metode:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya. Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Wawancara

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada responden dan di anggap mengerti.

c. Observasi

Yaitu dengan turun langsung ke lapangan dengan melengkapi data-data yang penulis perlukan dalam penelitian ini.

d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dalam penelitian ini penulis juga mengumpulkan dokumen-dokumen dari PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk untuk melengkapi data-data yang penulis perlukan.

e. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat di peroleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis Kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistika inferensial, (sering juga disebut statistika induktif atau statistika probabilitas) adalah teknik statistik yang di gunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya di berlakukan untuk populasi. Pada statistika inferensial terdapat statistika parametris dan non parametris. Pada statistika parametris dengan alasan jenis data yang di analisis

dalam skala interval dan statistik parametris memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritasnya terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis.

Jakarta,

2019

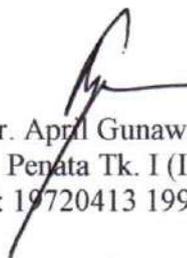
Menyetujui,

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

Taruna



Kurnia Widiarsih
4 59 169082

Mengetahui
Ketua Jurusan KALK



(Dr. Larseh Barasa, SE., M.MTr)
NIP: 19720415 199803 1 002

Judul Skripsi; PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMPENSASI
 TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM PENGOPERASIAN
 KAPAL- KAPAL DI PT. WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk.

Dosen Pembimbing I Skripsi : Dr. Dr. Desamen Simatupang, MM

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	07-12-2019	- Pengajuan bimbingan	
	09-12-2019	- persetujuan bimbingan - Lengkapi penulisan BAB I, II	
2	20-01-2020	- penyusunan BAB I, II - perbaikan BAB I, II	
3	20-01-2020	- Persehejauan BAB I - perbaikan BAB II	
4	21-01-2020	- persehejauan BAB II	
	09-02-2020	- (-) Cangkupan penulisan BAB III	
5	29-06-2020	- penyelesaian BAB III Evaluasi penulisan BAB III perbaikan BAB III	
6	07-07-2020	- penulisan BAB IV	
	..	- persetujuan penulisan lampiran dan daftar isi	
	..	- penyelesaian penulisan akhir	

Catatan :

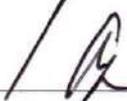
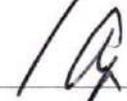
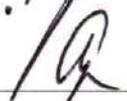
.....

.....

Judul Skripsi ; PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM PENGOPERASIAN KAPAL-
KAPAL PT. WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk.

Dosen Pembimbing II Skripsi : Dr. April Gunawan, MM

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	05/12/2019	Anggapan Awal	
2	25/06 2020	Bab I Pendahuluan	
3	30/06 2020	Bab II Landasan Teori	
4	09/07 2020	Bab III Metodologi Penelitian	
5	13/07 2020	Bab IV Pembahasan	
6	17/07 2020	Bab V Kesimpulan dan Saran	
			
			

Catatan

: Acc di Seminar tar 21/07/2020.



**KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0003944.AH.01.02.TAHUN 2015**

**TENTANG
PERSETUJUAN PERUBAHAN ANGGARAN DASAR PERSEROAN TERBATAS
PT WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk**

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan permohonan notaris HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI, S.H., M.KN. sesuai akta nomor 15 Tanggal 12 Maret 2015 tentang Perubahan Anggaran Dasar PT. WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk tanggal 12 Maret 2015 dengan nomor Pendaftaran 4015031231230106 telah sesuai dengan persyaratan Perubahan Anggaran Dasar Perseron;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menyetujui Perubahan Anggaran Dasar PT. WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk dengan NPWP 01.621.441.3-023.000 yang berkedudukan di KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT karena telah sesuai dengan Data Format Isian Perubahan yang disimpan didalam database Sistem Administrasi Badan Hukum sebagaimana salinan Akta Notaris No.15 Tanggal 12 Maret 2015 yang dibuat oleh Notaris HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI, S.H., M.KN yang berkedudukan di KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.
Apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan Ini maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.



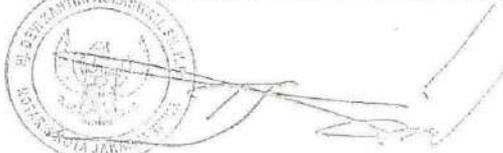
Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 13 Maret 2015

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDRAL ADMINISTRASI HUKUM

**Prof. HARKRISTUTI HARKRISNOWO, S.H.,
NIP. 195 0125 193103 2001**

DICETAK PADA TANGGAL 13 MARET 2015
DAFTAR PERSEROAN NOMOR AHU-0030031.A.H.01.11.TAHUN 2015 TANGGAL 13 Maret. 2015

KEPUTUSAN MENTERI INI DICETAK DARI SABE



HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI SH., M.KN
NOTARIS KOTA JAKARTA TIMUR



Pengukuhan SIUPAL PT. WINTERMAR
OFFSHORE MARINE, Tbk dikarenakan
SIUPAL yang asli di laminating

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)
(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan)
NOMOR: 8.XXV- 140 / AL 58

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 11 / DIR:-AIU/XI/01 tanggal 09 Nopember 2001,
diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada

Nama Perusahaan	P.T. WINTERMAR OFFSHORE MARINE, Tbk .
Alamat Kantor Perusahaan	JL. Kebayoran Lama No.155 Kel. Sukabumi Selatan Kec. Kebon Jeruk, Jakarta Barat 12230
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab	SUGIMAN LAYANTO (Direktur)
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab	Jl. Yusuf Adiwinata No.14, Gondangdia Jakarta Pusat
Nomoi Pokok Wajib Pajak (NPWP)	01.621.441.3-023000

Kewajiban Pemegang SIUPAL :

1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan laut, kepelabuhanan, keselamatan maritim dan lingkungan hidup.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau tramper melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan kegiatan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut
7. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
8. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin operasi secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

Penanggung Jawab

SUGIMAN LAYANTO

Dikeluarkan di JAKARTA
Pada tanggal 29 Januari 2002.

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

TITIK SUKADIRMAN, M.Si.
NIP. 120088680



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 s/d 17

JL. MEDAN MERDEKA BARAT No. 8
JAKARTA - 10110

TEL. : 3811308, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440
Pst. : 4213, 4227, 4209, 4135

TLX. : 3844492, 3458540

Fax. : 3811786, 3845430, 3507576

Nomor : *RT 549/06/7/2/13*
Klasifikasi :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Surat Keterangan Domisili
Perusahaan

26 MAR 2013

Jakarta

Kepada

Yth. Direktur Utama
PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk
JL. Kebayoran Lama No.155 Kel.
Sukabumi Selatan Kec. Kebon Jeruk,

di

JAKARTA BARAT

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 10/AIU-SK/Dephub/TJ/0313 tanggal 20 Maret 2013, perihal tersebut pada pakok surat, bersama ini terlampir disampaikan Surat Keterangan tentang Domisili perusahaan PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk.
2. Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.

AN. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT



Tembusan :

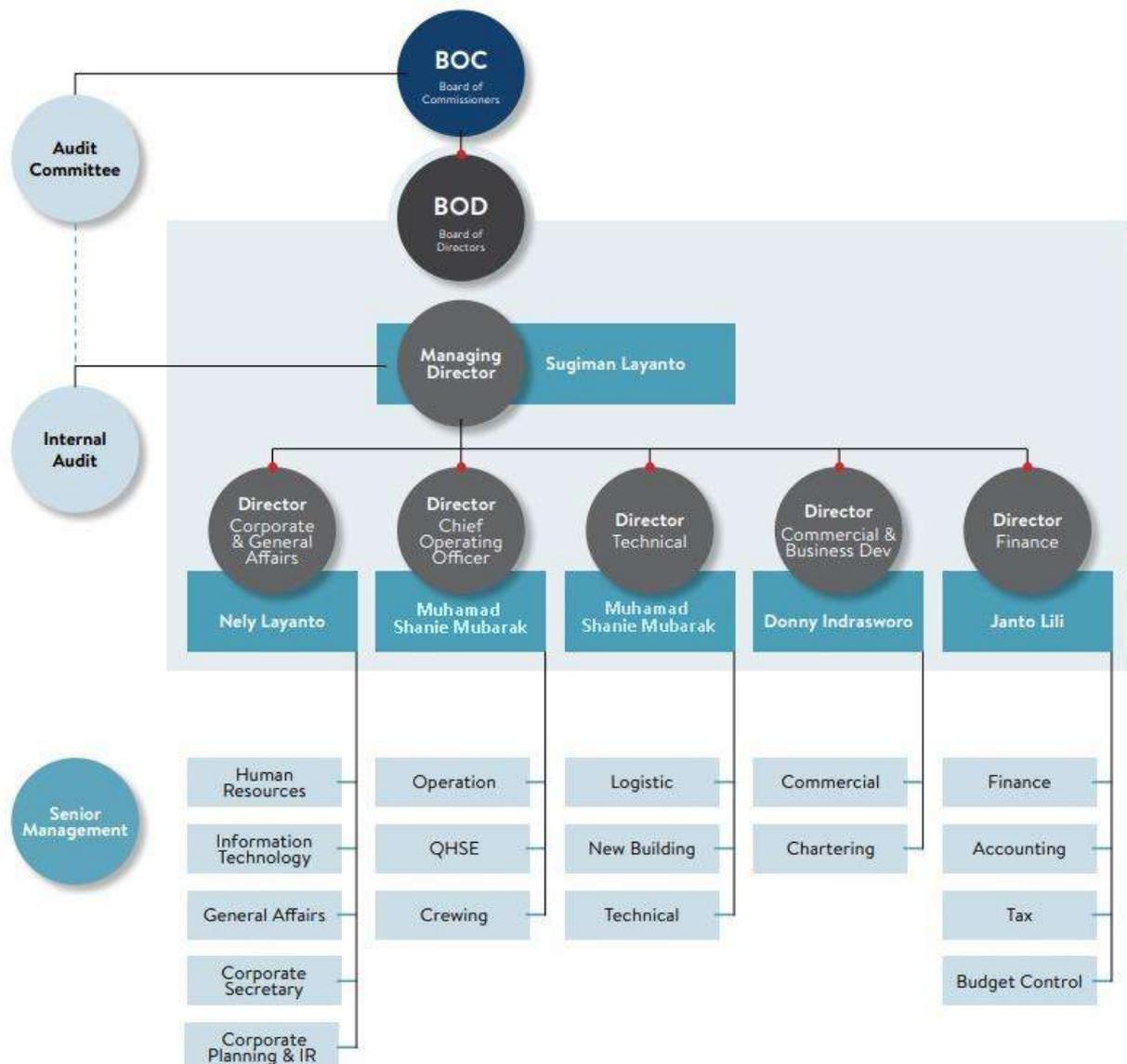
1. Dirjen Hubla
2. Sesditjen Hubla
3. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama
Tg. Priok

Lampiran 4

Struktur Organisasi PT Wintermar Offshore Marine, Tbk.

Struktur Organisasi

ORGANIZATION STRUCTURE



Lampiran 5

Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL DALAM MENGOPERASIKAN
KAPAL-KAPAL PT. WINTERMAR OFFSHORE MARINE Tbk**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal Dalam Mengoperasikan Kapal-Kapal PT. Wintermar Offshore Marine Tbk”**. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program D-4 di Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan STIP Jakarta. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kurnia Widiarsih

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (\surd) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya.

B. Identitas Responden

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan *
3. Usia : 20 - 25 tahun ()
26 - 35 tahun ()
36 - 45 tahun ()
46 - 50 tahun ()
4. Gaji/Upah per bulan : 20 – 30 Juta ()
30 – 40 Juta ()
40 – 50 Juta ()
50 – 60 Juta ()
60 – 70 Juta ()
70 \leq Juta ()
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :
7. Masa Kerja : tahun

C. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Bapak/Ibu untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompetensi Awak Kapal (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Awak kapal dapat memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.					
2	Awak kapal mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.					
3	Berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap awak kapal.					
4	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap awak kapal.					
5	Setiap awak kapal bisa menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.					
6	Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.					
7	Setiap awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai <i>deadline</i> .					
8	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan harus berkualitas baik agar bisa diperhitungkan.					
9	Ketika bekerja, saya harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja saya.					
10	Pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.					

Variabel Kompensasi Awak Kapal (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu.					
2	Gaji/upah yang di terima cukup untuk kesejahteraan perekonomian saya.					
3	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada awak kapal.					
4	Bonus akan diberikan apabila hasil pekerjaan mencapai / melebihi target yang telah ditetapkan.					

5	Perusahaan akan memberi penghargaan kepada awak kapal yang berprestasi.					
6	Perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
7	Perusahaan memberikan peluang awak kapal untuk beasiswa pendidikan.					
8	Komisi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
9	Saya mendapatkan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					
10	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja.					

Variabel Kepuasan Kerja Awak Kapal (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" sendiri.					
2	Perusahaan mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya.					
3	Awak kapal menyenangi pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.					
4	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.					
5	Penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.					
6	Awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.					
7	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.					
8	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.					
9	Awak kapal senang karena pekerjaannya didukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.					
10	Awak kapal termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan kerja dan atasan sangat terbuka.					

Lampiran 6

Data Instrumen Variabel Kompetensi (X₁)

No. Respdn	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	34
3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	32
4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	28
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
6	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
8	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	40
9	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	31
10	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
11	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
12	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
13	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	36
14	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
18	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	31
20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
22	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	34
23	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	32
24	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	28
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
28	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	41
29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
32	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
34	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	39
35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
36	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	41
37	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
38	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	47
39	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	34
40	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	32
TOTAL	145	153	155	130	154	154	153	154	134	156	1489

Lampiran 7

Data Instrumen Variabel Kompensasi (X₂)

No. Respdn	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	32
3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
7	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	37
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
9	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	29
10	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	27
11	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
12	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	34
13	3	4	4	4	3	5	4	3	4	2	36
14	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
15	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
16	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
17	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
18	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	35
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
21	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	43
22	3	2	4	2	2	3	3	4	4	2	29
23	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	32
24	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	27
25	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
26	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
27	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	38
28	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	39
29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	31
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
31	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	27
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
33	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	34
34	3	4	4	4	3	5	4	3	4	2	36
35	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
38	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	43
39	3	2	4	2	2	3	3	4	4	2	29
40	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	32
TOTAL	133	148	144	138	130	147	137	143	141	129	1390

Lampiran 8

Data Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Respndn	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
7	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37
8	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
9	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	29
10	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	29
11	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
12	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	34
13	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	36
14	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	35
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
17	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
18	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
19	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	35
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
22	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	33
23	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	34
24	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	28
25	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	38
29	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	33
30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
31	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	29
32	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
33	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	34
34	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	36
35	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	35
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
39	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	33
40	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	34
TOTAL	147	137	143	141	129	155	153	132	144	130	1411

LAMPIRAN 9

OUTPUT SPSS VERS.25

Correlation Variabel Kompetensi (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	SUM_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,561**	,565**	,696**	,249	,489**	,430**	,414**	,544**	,524**	,752**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,122	,001	,006	,008	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,561**	1	,609**	,382*	,529**	,956**	,301	,234	,615**	,434**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,000	,000	,059	,146	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,565**	,609**	1	,554**	,464**	,557**	,677**	,452**	,582**	,691**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,696**	,382*	,554**	1	,470**	,347*	,614**	,575**	,762**	,563**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000		,002	,028	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,249	,529**	,464**	,470**	1	,452**	,344*	,477**	,631**	,447**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,122	,000	,003	,002		,003	,030	,002	,000	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,489**	,956**	,557**	,347*	,452**	1	,233	,243	,585**	,396*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,028	,003		,149	,131	,000	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,430**	,301	,677**	,614**	,344*	,233	1	,563**	,495**	,750**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,006	,059	,000	,000	,030	,149		,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,414**	,234	,452**	,575**	,477**	,243	,563**	1	,387*	,645**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,008	,146	,003	,000	,002	,131	,000		,014	,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,544**	,615**	,582**	,762**	,631**	,585**	,495**	,387*	1	,471**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,014		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,524**	,434**	,691**	,563**	,447**	,396*	,750**	,645**	,471**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,000	,004	,011	,000	,000	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SUM_X1	Pearson Correlation	,752**	,775**	,821**	,803**	,659**	,729**	,697**	,632**	,831**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations Variabel Kompensasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	SUM_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,322*	,268	,365*	,509**	,543**	,500**	,344*	,136	,499**	,634**
	Sig. (2-tailed)		,043	,094	,020	,001	,000	,001	,030	,403	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,322*	1	,388*	,515**	,557**	,543**	,250	,142	,330*	,451**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,043		,013	,001	,000	,000	,120	,382	,038	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,268	,388*	1	,495**	,543**	,484**	,618**	,322*	,632**	,108	,695**
	Sig. (2-tailed)	,094	,013		,001	,000	,002	,000	,042	,000	,506	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,365*	,515**	,495**	1	,671**	,668**	,534**	,331*	,581**	,376*	,802**
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,001		,000	,000	,000	,037	,000	,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,509**	,557**	,543**	,671**	1	,627**	,660**	,588**	,380*	,411**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,016	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,543**	,543**	,484**	,668**	,627**	1	,728**	,318*	,510**	,270	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,045	,001	,092	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,500**	,250	,618**	,534**	,660**	,728**	1	,331*	,415**	,263	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,120	,000	,000	,000	,000		,037	,008	,101	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,344*	,142	,322*	,331*	,588**	,318*	,331*	1	,356*	,376*	,570**
	Sig. (2-tailed)	,030	,382	,042	,037	,000	,045	,037		,024	,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,136	,330*	,632**	,581**	,380*	,510**	,415**	,356*	1	,251	,659**

	Sig. (2-tailed)	,403	,038	,000	,000	,016	,001	,008	,024		,118	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,499**	,451**	,108	,376*	,411**	,270	,263	,376*	,251	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,506	,017	,008	,092	,101	,017	,118		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SUM_X2	Pearson Correlation	,634**	,660**	,695**	,802**	,846**	,801**	,740**	,570**	,659**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	SUM_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,728**	,318*	,510**	,270	,421**	,333*	,336*	,484**	,627**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,045	,001	,092	,007	,036	,034	,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,728**	1	,331*	,415**	,263	,132	,062	,305	,618**	,660**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000		,037	,008	,101	,416	,705	,056	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,318*	,331*	1	,356*	,376*	,366*	,382*	,317*	,322*	,588**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,045	,037		,024	,017	,020	,015	,046	,042	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,510**	,415**	,356*	1	,251	,637**	,549**	,388*	,632**	,380*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,024		,118	,000	,000	,013	,000	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,270	,263	,376*	,251	1	,507**	,408**	,597**	,108	,411**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,092	,101	,017	,118		,001	,009	,000	,506	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	,421**	,132	,366*	,637**	,507**	1	,879**	,702**	,352*	,342*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,007	,416	,020	,000	,001		,000	,000	,026	,031	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	,333*	,062	,382*	,549**	,408**	,879**	1	,566**	,233	,324*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,036	,705	,015	,000	,009	,000		,000	,148	,041	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	,336*	,305	,317*	,388*	,597**	,702**	,566**	1	,255	,424**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,034	,056	,046	,013	,000	,000	,000		,113	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	,484**	,618**	,322*	,632**	,108	,352*	,233	,255	1	,543**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,042	,000	,506	,026	,148	,113		,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	,627**	,660**	,588**	,380*	,411**	,342*	,324*	,424**	,543**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,008	,031	,041	,006	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SUM_Y	Pearson Correlation	,722**	,659**	,622**	,739**	,619**	,756**	,664**	,696**	,673**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

1. Variabel Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

2. Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

3. Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,429	3,853

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,867	1	449,867	30,304	,000 ^b
	Residual	564,108	38	14,845		
	Total	1013,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,136	3,709		4,081	,000
	KOMPETENSI	,541	,098	,666	5,505	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,168	4,650

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,418	1	192,418	8,900	,005 ^b
	Residual	821,557	38	21,620		
	Total	1013,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,832	4,566		4,782	,000
	KOMPENSASI	,379	,127	,436	2,983	,005

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

X1 , X2 , terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,912	,907	1,551	1,032

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924,922	2	462,461	192,145	,000 ^b
	Residual	89,053	37	2,407		
	Total	1013,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,845	1,696		2,267	,029
	KOMPETENSI	,095	,051	,117	1,866	,070

KOMPENSASI	,803	,057	,878	14,049	,000
------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 10

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
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621

60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620
----	-------	-------	-------	-------	-------	-----	-------	-------	-------	-------	-------

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 11

Distribusi Nilai r_{tabel}

Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 12

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.88	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89