

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



SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI SHIPPING
INDONESIA JAKARTA**

Oleh :

DZAKIA DHIYA ICHSANTI

NRP 459169000 / K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2020**

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



SKRIPSI

**“PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI
PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA”**

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

Oleh :

DZAKIA DHIYA ICHSANTI

NRP: 459.16.9000/K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2020**

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DZAKIA DHIYA ICHSANTI
NRP : 459.16.9000
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA JAKARTA

Jakarta, Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Laila Puspitasari A., M.Pd
Penata Muda Tk. I (III.b)
NIP. 19830801 200912 2 004

Mengetahui
Ketua Jurusan KALK

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

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DZAKIA DHIYA ICHSANTI
NRP : 459.16.9000
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA JAKARTA

Ketua Penguji

Anggota Penguji

Anggota Penguji

Dr. Bambang Sumali, M.Sc.
Pembina Utama Muda (IV.b)
NIP. 19601105 198503 1 001

Agus Leonard Togatorop,
S.Si.T., M.M.Tr
Penata Muda Tk. I (III.c)
NIP. 19840815 200712 1 002

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

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa 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 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 KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA”

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

1. Kedua orang tua tercinta, sumber inspirasi terbesar dalam hidup penulis Bapak Dedy Iskandar dan Ibu Fitri Kusumawati yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan seluruh kasih dan pengorbanan yang luar biasa hebat. Terima kasih atas seluruh dukungan baik doa, dorongan semangat, materi, serta motivasi dalam setiap langkah yang penulis jalani, serta adik - adik yang senantiasa menjadi sosok yang menjadi penyemangat dan motivasi penulis.

2. Yth Bapak Amiruddin, MM. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Yth Bapak Dr. Larsen Barasa, SE., M.MTr selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Yth Bapak Agus Leonard Togatorop, S. Si. T selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
5. Yth Bapak Dr. Ir. Desamen Simatupang, MM selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah memberikan waktu untuk membimbing, memberi arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Yth Ibu Laila Puspitasari A., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Penulisan yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, maupun koreksi yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Yth. Seluruh civitas akademik, staff dan dosen pengajar jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
8. Teman-teman seperjuangan, Taruna/i Angkatan LIX & Staff Resimen 59 Gel I.
9. Seluruh penghuni DJ 202 (Rachel, Tabita, Retno, Desi dan Fatma) yang sudah mengisi sebagian besar dari kehidupan asrama di tahun terakhir menjadi Taruni yang lebih baik dan mandiri.
10. Terimakasih kepada Desi, Kipap dan Galih yang sudah mau menjadi sahabat peneliti serta mau menemani dan menyemangati peneliti dalam pembuatan skripsi ini.
11. Pimpinan dan karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia, khususnya Bapak Ilham Fitriawan, Pak Philip, Pak Yudho, Pak Hasta , Mas Irza, Mba Dely, Nior Mala, Pak Andi, Pak Arie, Mba Triana, Mba Nanda terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika melaksanakan PRADA di perusahaan.
12. Terimakasih untuk Aditty Ridwan Kosasih seseorang yang saya sayangi dan menyayangi saya yang senantiasa memberikan semangat untuk menebar kebaikan, sukacita, dan yang selalu menggantikan setiap air mata menjadi tawa.
13. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas informasi dan bantuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

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

Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan baik dalam pengetahuan dan menjadi sumbangsih bagi siapapun yang mempunyai minat yang tinggi terhadap kemajuan dunia maritim di masa yang akan datang.

Jakarta, Juli 2020

Penulis

DZAKIA DHIYA ICHSANTI

NRP. 459.16.9000/K

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah	3
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
F. Sistematika Penulisan.....	4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pemikiran	29
C. Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian	31
B. Metodologi Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
C. Subjek Penelitian	33

D. Teknik Analisis Data	34
-------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	41
B. Analisis Data	49
C. Pemecahan Masalah.....	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.2 Gambar Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.3 Gambar Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.4 Gambar Responden Berdasarkan Masa Kerja	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Skala Likert..... 33
Tabel 3.2	Tabel Rata-rata Jawaban Responden..... 35
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Usia..... 46
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja..... 48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X1)..... 49
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) 50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)..... 51
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)..... 52
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) 52
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)..... 52
Tabel 4.11	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian dan Indikator Menghormati Norma-Norma..... 53
Tabel 4.12	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian dan Indikator Menuruti Peraturan dan Ketentuan yang Berlaku..... 54
Tabel 4.13	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Membantu Oranglain 55
Tabel 4.14	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Menerima Hal-Hal yang Dianggap Penting Oleh Atasan 56
Tabel 4.15	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Bangga menjadi Bagian Dari Perusahaan 57
Tabel 4.16	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Mendukung Secara Aktif dan Indikator Bertindak Mendukung Misi Memenuhi Kebutuhan / Misi Perusahaan..... 58
Tabel 4.17	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Mendukung Secara Aktif dan Indikator Menyesuaikan Diri dengan Misi 59

Tabel 4.18	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Menempatkan Kepentingan Perusahaan Diatas Kepentingan Pribadi.....	60
Tabel 4.19	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Pengorbanan dalam Hal Pilihan Pribadi.....	61
Tabel 4.20	Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Mendukung Keputusan yang Menguntungkan Perusahaan Walaupun Keputusan tersebut Tidak Disenangi	62
Tabel 4.21	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (X1)	63
Tabel 4.22	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Prestasi dan Indikator Mengembangkan Kreatifitas	66
Tabel 4.23	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Prestasi dan Indikator Antusias untuk Berprestasi Tinggi.....	67
Tabel 4.24	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan dan Indikator Memiliki Kedudukan yang Terbaik	68
Tabel 4.25	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan dan Indikator Mengerahkan Kemampuan Demi Mencapai yang Terbaik	69
Tabel 4.26	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Diterima oleh Oranglain.....	70
Tabel 4.27	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Dihormati ..	71
Tabel 4.28	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Maju	72
Tabel 4.29	Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Ikut Serta...	73
Tabel 4.30	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)	74
Tabel 4.31	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kualitas Kerja dan Indikator Kecepatan.....	76

Tabel 4.32	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kualitas Kerja dan Indikator Kemampuan.....	77
Tabel 4.33	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kuantitas Kerja dan Indikator Ketelitian.....	78
Tabel 4.34	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kuantitas Kerja dan Indikator Hasil Kerja.....	79
Tabel 4.35	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kerjasama dan Indikator Jalinan Kerjasama.....	80
Tabel 4.36	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kerjasama dan Indikator Kekompakan.....	81
Tabel 4.37	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Inisiatif dan Indikator Kemandirian.....	82
Tabel 4.38	Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Inisiatif dan Indikator Bekerja tanpa Pengawasan.....	83
Tabel 4.39	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel 4.40	Regresi X1 Terhadap Y.....	86
Tabel 4.41	Regresi X2 Terhadap Y.....	87
Tabel 4.42	Regresi X1 dan X2 Terhadap Y.....	88
Tabel 4.43	Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y.....	89
Tabel 4.44	Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y.....	89
Tabel 4.45	Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y.....	90
Tabel 4.46	Hasil Uji t.....	91
Tabel 4.47	Hasil Uji f.....	92

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Bagan 4.1 Struktur Organisasi pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SIUPAL PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta
Lampiran 2	NPWP Perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta
Lampiran 3	Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Komitmen (X1)
Lampiran 4	Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)
Lampiran 5	Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 6	Titik Presentase Distribusi t
Lampiran 7	Titik Presentase Distribusi f
Lampiran 8	Sinopsis dan Pengesahan Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia adalah negara yang dikenal sebagai negara maritim yang sebagian besar luas wilayahnya merupakan perairan dan terdiri atas pulau – pulau. Oleh sebab itu sarana transportasi laut sangat penting untuk menghubungkan pulau-pulau yang tersebar di seluruh Indonesia. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah sebagai ujung tombak kehidupan sekaligus pemersatu bangsa dan Negara Indonesia. Dengan kondisi demikian, kegiatan pelayaran di Indonesia sangatlah penting untuk menunjang berlangsungnya kehidupan masyarakat Indonesia. Pelayaran menjadi salah satu sarana untuk melayani perpindahan barang dan jasa dari satu pulau ke pulau lain. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kelancaran alat pelayanan ekspor dan impor. Dengan demikian diperlukanlah jasa keagenan untuk dapat menunjang kegiatan pelayaran tersebut.

PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keagenan kapal asing. PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta mempunyai Divisi Port Agency yang memiliki peranan penting dalam mendapatkan keuntungan didalam perusahaan tersebut. Pada saat pertama kali didirikan, PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah kapal yang telah di ageni setiap bulannya. Namun pada saat ini banyak berdirinya perusahaan pelayaran khususnya pada bidang keagenan dan banyaknya hambatan yang terjadi didalam meningkatkan pelayanan dokumen kapal serta memberikan kepuasan pelanggan maupun awak kapal.

Didalam Divisi Port Agency perusahaan memiliki beberapa karyawan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan *clearance in* dan *out* dokumen kapal pada saat kapal sandar di Pelabuhan Jakarta. Dalam melakukan kegiatan tersebut sering kali ditemukan masalah yang berkaitan dengan adanya keterlambatan waktu pelayanan dokumen kapal pada instansi-instansi yang terkait dalam proses *clearance in* dan *out*, sehingga menyebabkan pelayanan dokumen kapal menjadi terhambat yang berakibat pada penurunan jumlah kunjungan kapal. Dalam hal ini pihak perusahaan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan komitmennya pada saat melaksanakan tugasnya dengan cara memberikan motivasi sehingga para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Dan salah satu unsur yang sangat menentukan efektivitas perusahaan adalah dari kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan yang baik dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan yang baik perlu dilakukan seperti diberikan reward kepada karyawan yang telah melakukan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan motivasi dalam bekerja baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk para karyawan yang lain. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis memilih judul :

**“PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PELAYANAN DOKUMEN KEAGENAN KAPAL
PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA”**

Penulis berharap dapat memberikan masukan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang semakin membaik dan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam meningkatkan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dari latar belakang diatas maka terdapat masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini. Secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya oleh adanya komitmen dan motivasi kerja karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Banyak hal yang dapat digali dalam penelitian ini diantaranya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Minimnya komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal penanganan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta sehingga kurang maksimal dalam menjalankan tugas. Kondisi ini diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal.
2. Minimnya motivasi kerja yang terdapat di dalam pribadi setiap karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.
3. Belum optimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan adanya karyawan yang tidak hadir dalam jam kerja.
4. Kepuasan kerja yang belum tercapai dengan baik diantaranya tidak adanya inisiatif dari karyawan dan kurangnya kerjasama dengan pihak perusahaan.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah yang disampaikan diatas, maka penulis membatasi analisa hanya pada rendahnya komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul yang di pilih dan menyangkut pembatasan masalah, maka berdasarkan pengamatan sementara penulis, penulis mengangkat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian
 - 1) Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu program D-IV ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhan bagi masyarakat umum sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang pelayaran khususnya ilmu ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang kemaritiman.

a. Aspek Teoritis

Dengan pengetahuan teori-teori dan pengaruh secara mendalam antara komitmen, motivasi kerja dan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, peneliti mengharapkan penelitian ini akan berguna dalam memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia.

b. Aspek Praktis

- 1) Memberikan masukan dalam rangka peningkatan kualitas dan kemajuan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran yang menyelenggarakan program Diploma IV jurusan ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhan.
- 2) Untuk memecahkan, menemukan, dan mengantisipasi permasalahan secara terpadu dan menyeluruh tentang komitmen, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan konsep yang sudah ada, dikuatkan, dimodifikasi, atau digugurkan dan diganti dengan konsep yang baru. Sehingga dapat dilihat dinamisasi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran di mata taruna dan masyarakat konsumen.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan sistematika skripsi ini diajukan beberapa bab yang diawali dengan hal – hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab – bab selanjutnya penulis membahas tentang hal – hal yang

berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu yang terdapat dalam pustaka ilmu pengetahuan pendukung lainnya serta jelaskan teori – teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, kerangka pemikiran yang memuat asumsi – asumsi yang timbul atau terbentuk setelah dalil, hukum dan teori yang relevan dan hipotesa yang memuat tentang anggapan sementara.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai metode-metode yang digunakan oleh penulis dalam hal penulisan skripsi ini. Bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, metodologi pendekatan serta teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang digunakan untuk mengumpulkan data, subjek penelitian yang merupakan informasi tentang subjek yang menjadi fokus penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang deskripsi data yaitu mengenai hal – hal yang berkaitan dengan perusahaan, serta analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya masalah, selain itu penulis juga mengemukakan berbagai cara untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan dan mengevaluasi pemecahan masalah yang ada.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan tentang usaha untuk memberikan kesimpulan dan saran yang berisi jawaban yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta saran – saran yang mungkin berguna untuk divisi operasional PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

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

1. Komitmen

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen pada organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2006:211). Menurut Desler (2005:3) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengorbankan kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi

Menurut Dessler (2004:4), komitmen bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang

intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:75).

Menurut Soekidjan, (2009:85) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Dessler (2004:152) mengatakan bahwa penciptaan komitmen membutuhkan suatu program yang komprehensif sehingga dia mempertanyakan harus mulai dari mana. Secara ringkas Dessler menguraikan komitmen dari suatu rangkaian yang disebut *commitment wheel* (roda komitmen) yang terdiri dari delapan unsur pokok yang perlu dilakukan perusahaan.

- a. Nilai-nilai yang mengutamakan manusia (*people-first values*).

Untuk melembagakan nilai-nilai ini diperlukan empat langkah.

- 1) Proses awal untuk menciptakan komitmen dengan menyakinkan bagaimana pandangan manajemen puncak terhadap karyawan, harus meletakkan karyawan sebagai yang utama dalam setiap tindakan, setiap proses perencanaan, dan setiap keputusan bisnis yang dibuat.
- 2) Nilai-nilai yang mengutamakan karyawan dibuat secara tertulis.
- 3) Merekrut karyawan yang mempunyai nilai-nilai kemanusiaan sejak awal.
Menyusun prosedur wawancara untuk menolak orang yang tidak mempunyai ketrampilan dan nilai-nilai untuk melaksanakan pekerjaan.
- 4) Menterjemahkan nilai-nilai yang mengutamakan karyawan ke dalam bentuk tindakan.

- b. Komunikasi dua arah secara terbuka dan jujur yang membantu membangun kepercayaan. Untuk melaksanakan ini maka perusahaan perlu melembagakan prosedur-prosedur yang menjamin perlakuan yang adil bagi semua karyawan dalam mengatasi keluhan dan masalah-masalah disiplin.
- c. Penciptaan rasa kebersamaan di antara karyawan sebagai suatu bagian dari masyarakat yang kohesif dan merasa senasib.
- d. Perumusan ideologis, misi, dan nilai-nilai serta mekanisme untuk mengkomunikasikan nilai-nilai kepada karyawan.
- e. Merekrut karyawan yang didasarkan atas nilai dengan memilih karyawan yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan perusahaan. Untuk melaksanakan ini dengan mengklarifikasi idiologi perusahaan sehingga unsur-unsurnya dapat diterjemahkan ke dalam pertanyaan, ujian, atau latihan yang konkrit yang merupakan bagian dari proses seleksi perusahaan.
- f. Memperjelas komitmen untuk memberikan rasa aman kerja kepada karyawan. Melembagakan praktek-praktek perusahaan yang memberikan kemudahan memperoleh rasa aman kerja pada karyawan.
- g. Menawarkan paket imbalan di atas rata-rata yang dikombinasikan dengan imbalan dan manfaat-manfaat lainnya. Membangun suatu paket kompensasi. Menekankan pada pelaporan jam kerja sendiri dibandingkan menggunakan jam kerja perusahaan.
- h. Berusaha melaksanakan praktek-praktek yang bertujuan untuk menjamin bahwa semua karyawan mempunyai peluang untuk menggunakan semua ketrampilan dan kemampuannya di tempat kerja.

Dessler (2004:153) menyatakan bahwa dalam konsep komitmen terdapat tiga masalah utama, yaitu: (1) adanya penyederhanaan dalam menerima konsep komitmen sebagai suatu kerangka pikir yang sama (*unitary frame of reference*) dan ini merupakan asumsi yang tidak realistis karena suatu organisasi terdiri dari berbagai kepentingan manusia; (2) komitmen sebagai penghambat fleksibilitas karena karyawan terikat dengan seperangkat nilai dan tujuan sehingga mereka tidak mampu mengatasi kebingungan dan ketidakpastian yang terjadi dalam kehidupan organisasi. Akibatnya, kecocokan karyawan dengan nilai yang dipaksakan akan menghambat pemecahan masalah yang bersifat kreatif, resistansi terhadap perubahan dan tingkat stress tinggi, (3) terdapat suatu keyakinan nilai positif dari komitmen bahwa karyawan yang mempunyai

komitmen tinggi berhubungan dengan tingkat perpindahan dan absensi karyawan yang rendah.

Selanjutnya, komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan yang dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan mau menjaga keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001 : 142).

Model komitmen organisasional terdiri dari empat kategori yang disebut *antecedents of organizational commitments* (Cherrington, 2001:185) :

a. Karakteristik pribadi.

Komitmen organisasional umumnya lebih tinggi pada karyawan yang berusia lebih tua dan masa kerjanya lebih lama. Karyawan yang mempunyai nilai kerja intrinsik adalah lebih terikat. Sebagai suatu kelompok, karyawan wanita cenderung lebih terikat kepada organisasi dibandingkan dengan karyawan pria, dan karyawan yang kurang berpendidikan juga cenderung lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan tinggi.

b. Karakteristik pekerjaan.

Komitmen organisasional cenderung lebih kuat di antara karyawan pada pekerjaan yang menantang dan pada pekerjaan yang tingkat konflik serta ketidakjelasan rendah.

c. Karakteristik struktural.

Komitmen organisasional lebih kuat pada karyawan di perusahaan yang dimiliki karyawan dan pada organisasi yang bersifat desentralistik, yang lebih banyak terlibat di dalam pembuatan keputusan krusial bagi organisasi.

d. Pengalaman kerja.

Komitmen organisasional cenderung lebih kuat pada karyawan yang mempunyai pengalaman kerja menarik di tempat kerja seperti sikap rekan kerja yang positif, perasaan terhadap organisasi yang memenuhi harapan karyawan, perasaan bahwa organisasi dapat dipercaya untuk memenuhi komitmennya kepada karyawan, dan perasaan bahwa karyawan dinilai penting bagi organisasi. Kemudian karyawan menunjukkan lebih berkomitmen bilamana perusahaan mempunyai prosedur rekrutmen dan orientasi yang dikembangkan dengan baik serta sistem nilai organisasi yang didefinisikan dengan baik.

Komitmen karyawan adalah menunjukkan citra yang kuat dan positif terhadap orang lain. Karyawan yang baik dilihat sebagai individu yang menggabungkan kekuatan dengan rasa rendah hati. Komitmen kepada diri sendiri dibuktikan dalam tiga kegiatan yang pokok : menunjukkan otonomi, menimbang diri sebagai seorang karyawan, dan menerima kritik yang konstruktif.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa faktor kepribadian dan situasional berpotensi untuk mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Misalnya karyawan yang berkomitmen menunjukkan perilaku bertanggung jawab secara sosial, memberikan kontribusi kepada karyawan lain, dan kepeduliannya pada sesama karyawan tetap makin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa komitmen merupakan penerimaan yang kuat pada karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang berlaku di PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta, dan berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan untuk bekerja di PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta yang diukur melalui dimensi : 1) melakukan upaya penyesuaian, dengan indikator : (a) menghormati norma-norma PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta, (b) menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku; 2) meneladani kesetiaan, dengan indikator : (a) membantu orang lain, (b) menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, (c) bangga menjadi bagian dari PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta; 3) mendukung secara aktif, dengan indikator : (a) bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta dan (b) menyesuaikan diri dengan misi tersebut; 4) pengorbanan pribadi, dengan indikator : (a) menempatkan kepentingan PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta di atas kepentingan pribadi, (b) pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta (c) mendukung keputusan yang menguntungkan PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang

anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

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

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2006:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua 22 kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

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

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

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

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

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

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Teori X dan Y

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

- 1) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- 2) Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

c. Teori "ERG"

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

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatedness* (Keterikatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

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

d. Teori Dua Faktor

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

e. Teori Motivasi Vroom

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

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan

karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, 27 dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

f. Teori “Tiga Kebutuhan”

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

1) Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement)

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

2) Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)

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

3) Kebutuhan afiliasi (Need for Affiliation)

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

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

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

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

a. Motivasi positif

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

b. Motivasi negatif

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

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

a. Metode langsung

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

b. Motivasi tidak langsung

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

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sandrawati (2014:30) motivasi dipengaruhi oleh :

a. Motif

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

motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

b. Harapan

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

c. Insentif

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

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

a. Asas Mengikut Sertakan

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

b. Asas Komunikasi

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

c. Asas Pengakuan

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

d. Asas Wewenang yang di Delegalisasikan

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

e. Asas Perhatian Timbal Balik

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

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

a. Tujuan

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

b. Mengetahui Kepentingan

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

c. Komunikasi Efektif

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

d. Integrasi Tujuan

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

e. Fasilitas

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

Teori kebutuhan Model Edward mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang (Malayu Hasibuan, 2014:163) , yaitu :

a. *Achievement* (Prestasi), yakni kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik dari pada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi

b. *Deference* (Rasa Hormat), yakni kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat.

- c. *Order* (Memesan), yakni kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur
- d. *Exhibitio* (Pamer), yakni kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok
- e. *Autonomy* (Otonomi), yakni kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah
- f. *Affiliation* (hubungan), yakni kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok
- g. *Intraseption* (Intrasepsi), yakni kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan
- h. *Succorance* (Pertolongan), yakni kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati dari orang lain
- i. *Dominance* (Dominan), yakni kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya
- j. *Abasement* (Penghinaan), yakni kebutuhan perasaan bersalah dan diberikan hukuman jika merasa berdosa
- k. *Nurturance* (Pengasuhan), yakni kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain
- l. *Change* (Perubahan), yakni kebutuhan untuk melakukan pembaruan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat
- m. *Endurance* (Daya Tahan), yakni kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja
- n. *Heterosexuality* (Heteroseksualitas), yakni kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan dianggap menarik oleh lawan jenis
- o. *Aggression* (Agresi), yakni kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan, dan senang pada kekerasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah keinginan / dorongan yang mewakili proses-proses psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang diawali dengan adanya rasa kekurangan akan kebutuhan, sehingga menggerakkan jasmani untuk berusaha/bertindak/bekerja mendapatkan sesuatu (kebutuhan) secara bertahap melalui proses pencarian sesuatu (barang dan jasa) dengan melakukan interaksi dan komunikasi sosial yang berakhir pada tercapainya kepuasan yang diukur melalui dimensi : 1) kebutuhan akan prestasi, dengan indikator : (a) mengembangkan kreatifitas, (b) antusias untuk berprestasi tinggi; 2) kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator : (a) memiliki kedudukan yang terbaik, (b) mengerahkan kemampuan demi mencapai yang terbaik; 3) kebutuhan akan afiliasi, dengan indikator : (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, (c) kebutuhan akan perasaan maju, (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

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

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

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

Mangkunegara (2008:67) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

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

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

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011), yaitu :

- 1) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator kualitas kerja yaitu kecepatan dan kemampuan
- 2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator kuantitas kerja yaitu ketelitian dan hasil kerja

- 3) Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator kerjasama yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan
- 4) Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikator inisiatif yaitu kemandirian dan bekerja tanpa pengawasan

b. Penilaian Kinerja Karyawan

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

1) Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai mencakup faktor-faktor :

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

2) Tujuan Penilaian Kinerja pegawai

Tujuan Penilaian kinerja pegawai secara umum :

a) Menilai kemampuan karyawan

Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai karyawan secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi

untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.

b) Pengembangan karyawan

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

(1) Secara spesifik penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk :

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

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

(3) Tujuan penilaian kinerja pegawai secara khusus

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

3) Aspek Evaluasi Penilaian Kinerja pegawai

Untuk melakukan evaluasi maka manajer akan menilai kinerja pegawai masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan informasi untuk menilai kinerja pegawai dan kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompetensi. Teknik evaluatif membandingkan semua pegawai satu dengan yang lain atau terhadap beberapa standar sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat berdasarkan catatan-catatan kinerja pegawai mereka. Keputusan-keputusan yang paling sering dilaksanakan berdasarkan tujuan evaluatif adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup peningkatan balas jasa, bonus pegawai, dan kenaikan-kenaikan lainnya dalam gaji.

Tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja pegawai adalah membuat keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*). Penilaian kinerja pegawai masa lalu merupakan faktor kunci dalam menentukan pegawai yang diinginkan lainnya. Penilaian kinerja pegawai dapat dipakai untuk mengevaluasi sistem perekrutan, seleksi dan penempatan.

4) Aspek Pengembangan Penilaian Kinerja pegawai

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

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

5) Konsep Dasar Penilaian Kinerja pegawai

- a) Memenuhi manfaat penilaian dan pengembangan
- b) Mengukur/menilai berdasarkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
- c) Merupakan dokumen legal
- d) Merupakan proses formal dan nonformal

6) Cara-cara Melakukan Penilaian Kinerja pegawai

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

- a) Penilaian teknik essai
- b) Penilaian komparasi
- c) Penilaian daftar Periksa
- d) Penilaian langsung ke lapangan
- e) Penilaian berdasarkan perilaku
- f) Penilaian berdasarkan insiden kritis
- g) Penilaian berdasarkan keefektifan

7) Karakteristik

Sifat khas dari suatu pengukuran kinerja pegawai adalah :

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

Pengukuran kinerja pegawai harus dapat dipakai di semua bagian. Interval waktu antar persiapan dan keluarnya produk merupakan suatu pengukuran yang meliputi beberapa daerah. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian dapat digunakan untuk memudahkan pengembangan pribadi pegawai. Sistem penilaian yang sehat dapat menghasilkan informasi yang valid pegawai. Jika informasi ini diumpan-balikkan kepada pegawai secara jelas dan dengan cara yang tidak mengancam, maka informasi itu dapat memenuhi dua tujuan :

- a. Bila informasi mengindikasikan bahwa pegawai sudah bekerja secara efektif, proses-proses umpan balik itu sendiri dapat menguntungkan pegawai karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi kerjanya.

- b. Bila informasi menemukan adanya kelemahan, maka umpan balik dapat menstimulasi proses pengembangan untuk mengatasi proses untuk kelemahan yang ada.

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

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

B. KERANGKA PEMIKIRAN

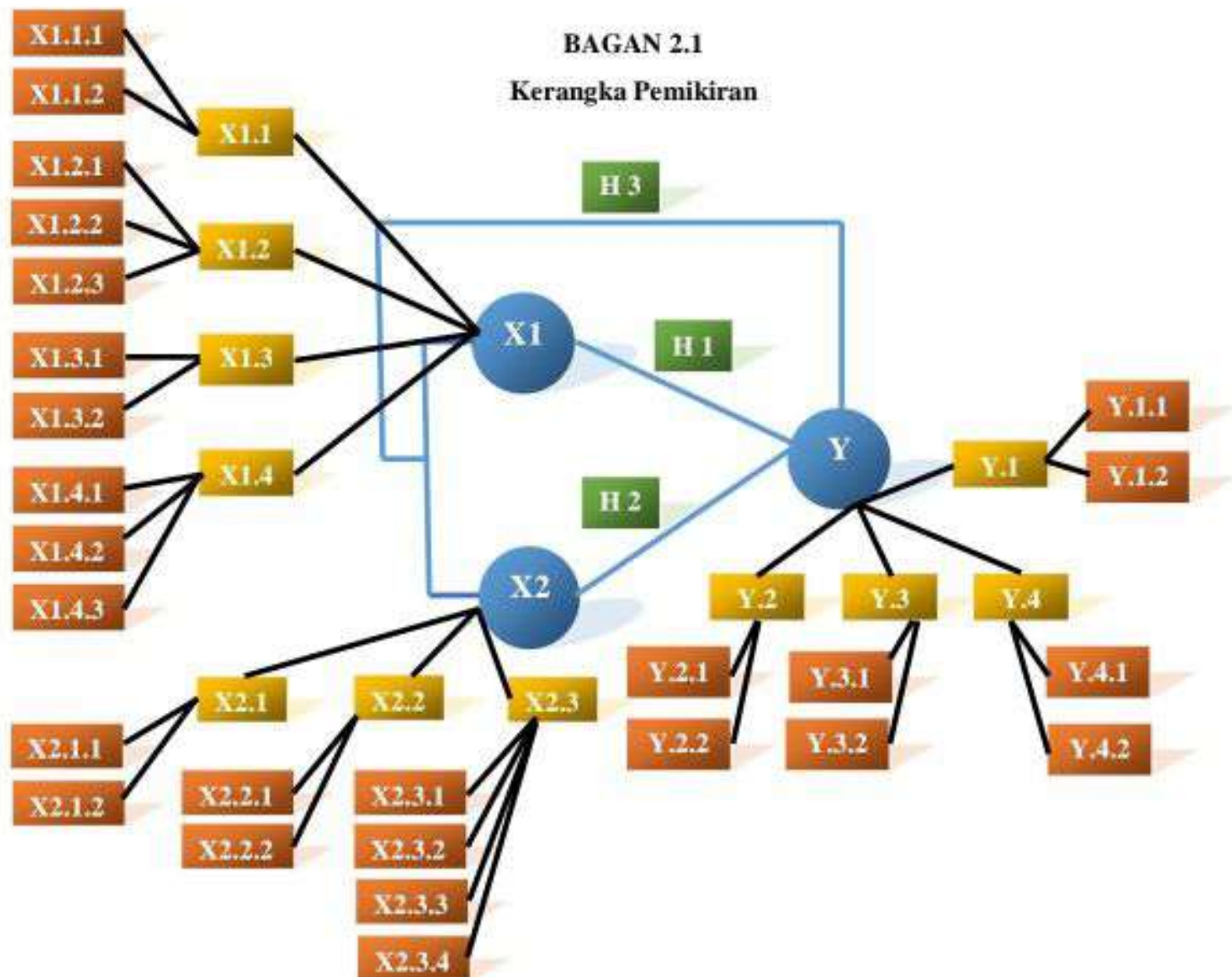
Menurut Sugiyono (2014:128), mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

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

“Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta”

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu : Komitmen (variabel independen), Motivasi (variabel independen), terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel Komitmen dan variabel Motivasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan dokumen keagenan kapal. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

BAGAN 2.1
Kerangka Pemikiran



Variabel yang digunakan :

1. X_1 : Komitmen
2. X_2 : Motivasi Kerja
3. Y : Kinerja karyawan

Keterangan :

1. X_1 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal
2. X_2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal
3. Y : Komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal.

C. HIPOTESIS

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

H_1 : Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta

H_2 : Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta

H_3 : Terdapat pengaruh Komitmen dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada saat dimana penulis melakukan praktek darat (PRADA) di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta selama 12 bulan terhitung dari bulan agustus 2018 sampai dengan agustus 2019.

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian yang dituju oleh penulis adalah di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta yang bergerak di bidang Keagenan Kapal Asing. Adapun data-data perusahaan sebagai berikut :

Nama Perusahaan	: PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta
Alamat	: Graha Kirana Building 12th Floor Jl. Yos Sudarso No. 88 Jakarta 14350 Indonesia
Jenis Perusahaan	: Perusahaan Pelayaran (Keagenan Kapal Asing)
Telepon	: (62) 21 65311216
Faximile	: (62) 21 65311316
E – mail	: Indonesia@s-5.org
Website	: www.S5asia.com

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.

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 yang akan peneliti bahas dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas oleh peneliti, kemudian setelah itu disusun dan dianalisa, Sehingga dapat diperolehnya gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah.

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

a. Kuisioner (Angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau yang sering juga disebut dengan istilah angket secara umum berupa pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai dengan bentuk angket atau kuesioner yang diberikan.

Pada penelitian ini kuisioner diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta pada divisi operasional sejumlah 30 orang. Dalam setiap kuisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 3 bagian pertanyaan yaitu :

- 1) Bagian pertama berisi 10 pertanyaan mengenai variabel komitmen.
- 2) Bagian kedua berisi 8 pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja.
- 3) Bagian ketiga berisi 8 pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan.

Masing-masing pertanyaan yang akan diberikan disetiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilainya 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 sebuah indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

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. 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

Menurut Arikunto (2006) Purposive Sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Dalam hal ini peneliti memilih untuk menggunakan Teknik Purposive Sampling dikarenakan yang menjadi subjek dalam penelitian ini peneliti berfokus kepada para karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta khususnya untuk para karyawan yang bekerja di divisi operasional, dan untuk jumlah karyawan yang bekerja di divisi operasional tersebut sebanyak 30 orang.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013: 206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

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

1. Analisis Statistik Deskriptif

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

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

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

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

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

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

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

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

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

Tabel 3.2

Tabel Rata – Rata Jawaban Responden

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

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

2. Analisis Verikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS 23.00.

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, 2013:122).

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

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. 23.00 for windows.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang

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

b. *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 pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

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

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Komitmen

X₂ = Motivasi kerja

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

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

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Signifikansi-F)

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

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

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

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

(2) Berdasarkan Probabilitas.

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

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

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Identitas Data profil PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA

Data pendirian PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta berdasarkan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) No. BX - 369 / AL 001

Nama Perusahaan	: PT. Serasi Shiping Indonesia
Nama Direktur Utama	: Ron Godman
Usaha dari	: 16 Juni 2011
Nomor Pokok Wajib Pajak	: 03.052.116.5-046.000

PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan objek penelitian yang dipilih oleh peneliti, perusahaan ini juga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keagenan kapal asing.

Pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, terdapat struktur organisasi yang terdiri dari :

BAGAN 4.1

Struktur Organisasi Pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta



Berikut merupakan tugas – tugas dari masing – masing bagian :

a. Kepala Cabang

Tugas dari Kepala Cabang, sebagai berikut :

- 1) Mengawasi serta melakukan koordinasi segala kegiatan operasional.
- 2) Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang.
- 3) Memonitor segala kegiatan operasional perusahaan (ruang lingkup kantor cabang).
- 4) Memantau prosedur-prosedur operasional terhadap manajemen resiko.
- 5) Melakukan pengembangan kegiatan operasional.
- 6) Observasi terhadap kinerja karyawan.
- 7) Memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang.
- 8) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahannya.

b. Kepala HRD

Tugas dari Kepala HRD, sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia dan berbagai macam prosedur yang berkaitan dengan staff didalam perusahaan.

2) Merencanakan, mengatur dan memantau aktivitas dan tindakan dari bagian HRD.

3) Bertanggung jawab atas pengembangan dan perencanaan tujuan bagian HRD, tujuan serta sistem atau prosedur pelaksanaannya.

c. Kepala Operasional

Tugas dari Kepala Operasional, sebagai berikut :

1) Melakukan eliminasi terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting.

2) Menekan biaya pengeluaran operasional seminim mungkin.

3) Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik.

4) Meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

5) Mengawasi persediaan barang distribusi, penyedia jasa, dan letak fasilitas operasional.

6) Melakukan pertemuan rutin secara berkala dengan direktur, guna mencapai visi dan misi perusahaan.

d. Kepala Keuangan

Tugas dari Kepala Keuangan, sebagai berikut :

1) Bekerja sama dengan manager lainnya untuk merencanakan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.

2) Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerjasama dengan manager lainnya.

3) Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.

4) Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, dimana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan untuk dapat diperdagangkan.

e. Staf Operasional

Tugas dari Staf Operasional, sebagai berikut :

1) Membantu menangani dalam hal proses kapal sandar dan lepas sandar melalui sistem yang ada di perusahaan.

- 2) Membantu proses Clearance in/out dengan bekerjasama dengan pihak-pihak tertentu seperti Otoritas pelabuhan, syahbandar, kementerian perhubungan, dan lain-lain.
- 3) Membantu dalam pengurusan sertifikasi kapal yang akan sandar maupun lepas sandar.
- 4) Melaporkan dokumen - dokumen kapal ke pihak terkait seperti Syahbandar.
- 5) Memonitor kegiatan langsung yang ada di lapangan pada saat kapal sandar sampai lepas sandar.

f. Staf HRD

Tugas dari Staf HRD, sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan.
- 2) Memberikan bantuan dan masukan dalam membuat sistem yang efisien dan efektif.
- 3) Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.
- 4) Membuat kontrak kerja untuk pegawai termasuk memperbaruinya.
- 5) Membuat surat tugas dan administrasi bagi pegawai.
- 6) Membuat rekapitulasi absensi pegawai.
- 7) Membantu mengarsipkan dan mengamankan dokumen perusahaan.

g. Staf Keuangan

Tugas dari Staf Keuangan, sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti transaksi yang telah dikeluarkan selama 1 bulan dalam penanganan kegiatan perusahaan.
- 2) Menyusun bukti-bukti laporan tiap 1 bulan sekali secara baik dan benar.
- 3) Bertanggung jawab atas anggaran keuangan yang dikeluarkan selama 1 bulan oleh perusahaan beserta penyelesaian penagihan atau invoice kepada *owner* kapal.
- 4) Menyusun dokumen-dokumen kegiatan akuntansi dan keuangan perusahaan.
- 5) Menerima pembayaran atau setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi kegiatan usaha perusahaan

- 6) Bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil.

2. Identitas Responden

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sample penelitian dalam bentuk kuesioner sebanyak 30 orang responden, dan kuesioner tersebut dibagikan kepada para karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Untuk dapat mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, penulis dapat mendeskripsikan data yang diperoleh terlebih dahulu berupa profil dari responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja seperti tabel dibawah ini :

TABEL 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	Laki-Laki	16	53 %
2	Perempuan	14	47%
	Jumlah	30	100 %

GAMBAR 4.1

Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin adalah Laki-laki berjumlah 16 (53%) dan perempuan berjumlah 14 (47%).

TABEL 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	TOTAL (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	< 20 Tahun	0	0 %
2	20-30 Tahun	23	77%
3	31-40 Tahun	6	20%
4	41-50 Tahun	1	3%
5	> 51 Tahun	0	0%
	Jumlah	30	100%

GAMBAR 4.2
Gambar Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan usia adalah < 20 tahun (0%), 20-30 tahun (77%), 31-40 tahun (20%), 41-50 tahun (0%), dan > 51 tahun (0%).

TABEL 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	TOTAL (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	SMA	0	0%
2	Diploma	15	50%
3	Sarjana (S1)	15	50%
4	Pascasarjana (S2)	0	0%
5	Doktor (S3)	0	0%
	Jumlah	30	100%

GAMBAR 4.3

Gambar Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA (0%), Diploma (50%), Sarjana S1 (50%), Pascasarjana S2 (0%), dan Doktor S3 (0%).

TABEL 4.4

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	MASA KERJA	TOTAL (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	< 5 tahun	17	57%
2	5-10 tahun	13	43%
3	10-15 tahun	0	0%
4	> 15 tahun	0	0%
	Jumlah	30	100%

GAMBAR 4.4

Gambar Responden Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan masa kerja adalah < 5 tahun (57%), 5-10 tahun (43%), 10-15 tahun (0%), dan > 15 tahun (0%).

B. ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Dalam menguji signifikansi perlu dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk n , n yang dimaksud dalam hal ini adalah jumlah keseluruhan responden, dengan menggunakan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%. Dalam hal ini pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . r_{tabel} sebesar 0,361 didapatkan dari jumlah keseluruhan responden peneliti, jumlah responden peneliti sebesar 30 orang. Apabila hasil dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

a. Uji Validitas Variabel Komitmen (X1)

TABEL 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X1)

Jumlah Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (30)	Sig.	Hasil SPSS
1	0,646	0,361	0,000	VALID
2	0,630	0,361	0,000	VALID
3	0,621	0,361	0,000	VALID

4	0,621	0,361	0,000	VALID
5	0,527	0,361	0,003	VALID
6	0,675	0,361	0,000	VALID
7	0,675	0,361	0,000	VALID
8	0,739	0,361	0,000	VALID
9	0,792	0,361	0,000	VALID
10	0,402	0,361	0,028	VALID

Pada tabel di atas didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Dan setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

TABEL 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	$r_{\text{tabel 5\%}}$ (30)	Sig.	Hasil SPSS
1	0,716	0,361	0,000	VALID
2	0,854	0,361	0,000	VALID
3	0,849	0,361	0,000	VALID
4	0,777	0,361	0,000	VALID
5	0,757	0,361	0,000	VALID
6	0,603	0,361	0,000	VALID
7	0,673	0,361	0,000	VALID

8	0,601	0,361	0,000	VALID
---	-------	-------	-------	--------------

Pada tabel di atas didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Dan setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	$r_{\text{tabel 5\%}}$ (30)	Sig.	Hasil SPSS
1	0,718	0,361	0,000	VALID
2	0,713	0,361	0,000	VALID
3	0,802	0,361	0,000	VALID
4	0,846	0,361	0,000	VALID
5	0,846	0,361	0,000	VALID
6	0,895	0,361	0,000	VALID
7	0,768	0,361	0,000	VALID
8	0,804	0,361	0,000	VALID

Pada tabel di atas didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Dan setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk dapat menguji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan disetiap variabel perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 23.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

a. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

TABEL 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,750	10

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,750 , dengan $r_{\text{tabel}} 5\%$ sebesar 0,361 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

TABEL 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,777	8

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,750 , dengan $r_{\text{tabel}} 5\%$ sebesar 0,361 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,788	8

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,750 , dengan r_{tabel} 5% sebesar 0,361 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 variabel yaitu Variabel Komitmen (X_1), Variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada para responden, para responden tersebut adalah para karyawan yang bekerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Berikut adalah penjabaran dari setiap variabel :

a. Deskripsi Data Untuk Variabel Komitmen (X_1)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel X_1 (komitmen) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variabel komitmen terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.11

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian dan Indikator Menghormati Norma-Norma

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	14	47 %	70
S (4)	15	50 %	60
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	1	3 %	2
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	132

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang. Dan dapat

disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dapat menghormati norma-norma yang ada di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

TABEL 4.12
Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Melakukan Upaya
Penyesuaian dan Indikator Menuruti Peraturan dan Ketentuan yang
Berlaku

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	11	37 %	55
S (4)	19	63 %	76
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	131

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dapat menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

TABEL 4.13

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Membantu Orang Lain

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	12	40 %	60
S (4)	17	57 %	68
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	131

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (57%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dapat membantu karyawan lain yang mengalami kejar deadline atau yang membutuhkan bantuan.

TABEL 4.14

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Menerima Hal-Hal yang Dianggap Penting Oleh Atasan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	12	40 %	60
S (4)	17	57 %	68
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	131

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (57%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dapat menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan.

TABEL 4.15

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Meneladani Kesetiaan dan Indikator Bangga menjadi Bagian Dari Perusahaan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	5	17 %	25
S (4)	25	83 %	100
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	125

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 25 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 25 orang (83%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja bangga menjadi bagian dari perusahaan.

TABEL 4.16

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Mendukung Secara Aktif dan Indikator Bertindak Mendukung Misi Memenuhi Kebutuhan/Misi Perusahaan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	7	23 %	35
S (4)	22	73 %	88
KS (3)	1	4 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	126

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 22 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 22 orang (73%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan / misi perusahaan.

TABEL 4.17

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Mendukung Secara Aktif dan Indikator Menyesuaikan Diri dengan Misi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	7	23 %	35
S (4)	22	73 %	88
KS (3)	1	4 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	126

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 22 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 22 orang (73%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja menyesuaikan diri dengan misi yang ada diperusahaan.

TABEL 4.18

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Menempatkan Kepentingan Perusahaan Diatas Kepentingan Pribadi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	3	10 %	15
S (4)	17	56 %	68
KS (3)	8	27 %	24
TS (2)	2	7 %	4
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	111

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (56%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja mampu menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadinya.

TABEL 4.19

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Pengorbanan dalam Hal Pilihan Pribadi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	2	6 %	10
S (4)	18	60 %	72
KS (3)	8	27 %	24
TS (2)	2	7 %	4
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	110

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja mampu melakukan pengorbanan dalam hal pilihan pribadinya.

TABEL 4.20

Tabel Variabel Komitmen dengan Dimensi Pengorbanan Pribadi dan Indikator Mendukung Keputusan yang Menguntungkan Perusahaan Walaupun Keputusan tersebut Tidak Disenangi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	3	10 %	15
S (4)	17	57 %	68
KS (3)	6	20 %	18
TS (2)	3	10 %	6
STS (1)	1	3 %	1
Total	30	100 %	108

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (57%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja mampu mendukung keputusan yang menguntungkan perusahaan walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian								
1.	Sebagai karyawan yang dipercaya untuk bekerja, saya berusaha untuk mematuhi norma - norma yang ditetapkan pihak perusahaan	14	15	0	1	0	132	4,4
2.	Selama bekerja, ketentuan dan aturan dari perusahaan menjadi hal yang sangat saya perhatikan	11	19	0	0	0	131	4,36
Dimensi Meneladani Kesetiaan								
3.	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk membantu siapa saja yang membutuhkan bantuan kita	12	17	1	0	0	131	4,36
4.	Saya menghormati semua keputusan pimpinan perusahaan	12	17	1	0	0	131	4,36
5.	Saya bangga menjadi karyawan di perusahaan ini	5	25	0	0	0	125	4,16

Dimensi Mendukung Secara Aktif								
6.	Misi dari pihak perusahaan akan saya laksanakan dengan sebaik-baiknya	7	22	1	0	0	126	4,2
7.	Saya akan berusaha menyesuaikan diri dengan tujuan dan misi pihak perusahaan	7	22	1	0	0	126	4,2
Dimensi Pengorbanan Diri								
8.	Saya akan berusaha menempatkan kepentingan pihak perusahaan diatas kepentingan pribadi saya	3	17	8	2	0	111	3,7
9.	Pengorbanan waktu akan saya sediakan sebagai dukungan moril bagi perusahaan	2	18	8	2	0	110	3,66
10.	Meskipun kebijakan pihak perusahaan tidak menguntungkan bagi saya namun saya tetap mendukung dan menghormatinya	3	17	6	3	1	108	3,6
Jumlah		76	189	26	8	1	1.231	41
Rata-rata								4,1

Pada tabel diatas dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Komitmen, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 76, responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 189, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 26, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 8, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah sebanyak 1. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 189. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,1 dimana komitmen para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan dokumen keagenan kapal sesuai dengan tujuan yang ada diperusahaan.

b. Deskripsi Data Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel X2 (motivasi kerja) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan ditiap butir soal pada variable motivasi kerja terdiri dari 8 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

TABEL 4.22

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Prestasi dan Indikator Mengembangkan Kreativitas

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	9	30 %	45
S (4)	19	63 %	76
KS (3)	2	7 %	6
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	%	0
Total	30	100 %	127

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 2 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja dapat mengembangkan kreatifitasnya dalam bekerja.

TABEL 4.23

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Prestasi dan Indikator Antusias untuk Berprestasi Tinggi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	11	37 %	55
S (4)	16	53 %	64
KS (3)	3	10 %	9
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	%	0
Total	30	100 %	128

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 16 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 3 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang (53%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja memiliki antusias untuk berprestasi yang tinggi dalam bekerja.

TABEL 4.24

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan dan Indikator Memiliki Kedudukan yang Terbaik

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	9	30 %	45
S (4)	18	60 %	72
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	2	7 %	4
STS (1)	0	%	0
Total	30	100 %	124

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 9 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja memiliki keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang terbaik dalam bekerja.

TABEL 4.25

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan dan Indikator Mengerahkan Kemampuan Demi Mencapai yang Terbaik

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	14	47 %	70
S (4)	15	50 %	60
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	1	3 %	1
Total	30	100 %	131

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab dengan skala Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja mampu mengerahkan kemampuannya demi mencapai yang terbaik dalam bekerja.

TABEL 4.26

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Diterima oleh Orang Lain

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	15	50 %	75
S (4)	14	47 %	56
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	134

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang (50%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti memiliki atau ingin memiliki kebutuhan akan perasaan diterima oleh karyawan lain.

TABEL 4.27

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Dihormati

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	8	21 %	40
S (4)	17	61 %	68
KS (3)	5	18 %	15
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	123

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 8 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 17 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 5 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang (61%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti memiliki atau ingin memiliki kebutuhan akan perasaan ingin dihormati oleh karyawan lain.

TABEL 4.28

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Maju

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	10	34 %	50
S (4)	19	63 %	76
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	129

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti memiliki kebutuhan akan perasaan maju agar tidak gagal dalam menjalankan sebuah pekerjaannya.

TABEL 4.29

Tabel Variabel Motivasi Kerja dengan Dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dan Indikator Kebutuhan akan Perasaan Ikut Serta

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	6	20 %	30
S (4)	23	77 %	92
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	125

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 23 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 23 orang (77%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti memiliki perasaan ikut serta dalam peraturan maupun kebijakan yang ada didalam perusahaan.

Tabel 4.30**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi								
1.	Saya akan mengembangkan kreatifitas yang saya punya demi untuk memajukan perusahaan	9	19	2	0	0	127	4,23
2.	Saya memiliki antusias untuk dapat berprestasi yang tinggi diperusahaan	11	16	3	0	0	128	4,26
Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan								
3.	Saya akan terus berusaha agar dapat memiliki kedudukan yang terbaik	9	18	1	2	0	124	4,13
4.	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan saya demi mencapai yang terbaik	14	15	0	0	1	131	4,36
Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi								
5.	Saya akan merasa senang apabila keberadaan saya diperusahaan diterima	15	14	1	0	0	134	4,46

	oleh banyak orang							
6.	Saya akan merasa senang apabila dapat dihormati oleh banyak orang	8	17	5	0	0	123	4,1
7.	Saya akan terus berusaha dan maju agar tidak gagal dalam menjalankan sebuahn pekerjaan	10	19	1	0	0	129	4,3
8.	Sebagai karyawan saya akan selalu ikut serta dalam peraturan maupun kebijakan yang ada didalam suatu perusahaan	6	23	1	0	0	125	4,16
Jumlah		82	141	14	2	1	1.021	34
Rata-rata								4,25

Pada tabel diatas dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Motivasi kerja, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 82, responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 141, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 14, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 2, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) adalah sebanyak 1. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 141. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,25 dimana motivasi kerja para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam

melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan dokumen keagenan kapal sesuai dengan tujuan yang ada diperusahaan.

c. Deskripsi Data Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel Y (kinerja karyawan) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variable kinerja karyawan terdiri dari 8 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

TABEL 4.31
Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kualitas Kerja dan Indikator Kecepatan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	10	34 %	50
S (4)	19	63 %	76
KS (3)	1	3 %	3
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	129

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab dengan skala Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin sebelum deadline yang sudah ditentukan.

TABEL 4.32

Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kualitas Kerja dan Indikator Kemampuan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	10	33 %	50
S (4)	20	67 %	80
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	130

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 20 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (67%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti akan mengeluarkan semua kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

TABEL 4.33

**Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kuantitas Kerja
dan Indikator Ketelitian**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	12	40 %	60
S (4)	18	60 %	72
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	132

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja pasti akan menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti.

TABEL 4.34

**Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kuantitas Kerja
dan Indikator Hasil Kerja**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	12	40 %	60
S (4)	18	60 %	72
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	132

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja akan bekerja sebaik mungkin agar mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

TABEL 4.35

Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kerjasama dan Indikator Jalinan Kerjasama

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	12	40 %	60
S (4)	18	60 %	72
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	132

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan akan membangun kerjasama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan.

TABEL 4.36

Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Kerjasama dan Indikator Kekompakan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	10	33 %	50
S (4)	20	67 %	80
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	130

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan akan melakukan suatu pekerjaan secara kerjasama yang akan menimbulkan suatu kekompakan.

TABEL 4.37

Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Inisiatif dan Indikator Kemandirian

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	11	37 %	55
S (4)	19	63 %	76
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	131

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 19 orang (63%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan akan melakukan pekerjaan sebagai rasa tanggung jawab.

TABEL 4.38

Tabel Variabel Kinerja Karyawan dengan Dimensi Inisiatif dan Indikator Berkerja tanpa Pengawasan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total
SS (5)	10	33 %	50
S (4)	20	67 %	80
KS (3)	0	0 %	0
TS (2)	0	0 %	0
STS (1)	0	0 %	0
Total	30	100 %	130

Pada tabel diatas penulis dapat mengetahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 20 orang. Dan dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jumlah jawaban sebanyak 20 orang (67%). Dalam hal ini menjelaskan bahwa para karyawan akan melakukan semua pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Tabel 4.39

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Dimensi Kualitas Kerja								
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya akan berusaha menyelesaikan secepat mungkin sebelum deadline yang sudah ditentukan	10	19	1	0	0	129	4,3
2.	Dalam bekerja, saya akan mengeluarkan semua kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	10	20	0	0	0	130	4,33
Dimensi Kuantitas Kerja								
3.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan sangat teliti	12	18	0	0	0	132	4,4
4.	Saya akan bekerja sebaik mungkin agar mendapatkan hasil kerja yang terbaik	12	18	0	0	0	132	4,4
Dimensi Kerjasama								
5.	Saya akan membangun	12	18	0	0	0	132	4,4

	kerjasama antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan							
6.	Dalam melakukan suatu pekerjaan secara kerjasama akan menimbulkan suatu kekompakan antara saya dengan karyawan lainnya	10	20	0	0	0	130	4,33
Dimensi Inisiatif								
7.	Dalam hal kemandirian, saya akan melakukan pekerjaan saya sebagai rasa tanggung jawab saya sebagai karyawan	11	19	0	0	0	131	4,36
8.	Dalam bekerja tanpa pengawasan, saya akan melakukan semua pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan saya	10	20	0	0	0	130	4,33
Jumlah		87	152	1	0	0	1.046	34,85
Rata-rata								4,35

Pada tabel diatas dapat diketahui jawaban responden untuk variabel Kinerja karyawan, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 87,

responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 152, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 1. Jadi dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 152. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja para karyawan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 4,35 dimana kinerja para karyawan mampu memberikan pengaruh yang sangat baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam menangani pelayanan dokumen keagenan kapal sesuai dengan tujuan yang ada diperusahaan.

4. Uji Regresi

Uji regresi ini bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Regresi X_1 terhadap Y (linear sederhana)

Tabel 4.40
Regresi X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.934	4.614		2.369	.025
KOMITMEN (X1)	.584	.112	.701	5.208	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.00 diperoleh a sebesar 10,934 dan b sebesar 0,548 bentuk dari persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 10,934 + 0,584X_1$$

Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,584 yang

mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,584. Demikian pula sebaliknya, jika komitmen mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,584. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 10,934 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen ($X = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 10,934 satuan.

b. Regresi X_2 terhadap Y (linear sederhana)

Tabel 4.41
Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.747	4.142		3.802	.001
MOTIVASI KERJA (X_2)	0.562	0.121	0.660	4.643	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.00 diperoleh a sebesar 15,747 dan b sebesar 0,562 bentuk dari persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 15,747 + 0,562X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,562 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,562. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,562. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 15,747 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat motivasi kerja ($X = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 15,747 satuan.

c. Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y (berganda)

Tabel 4.42
Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.735	4.550		2.140	.042
KOMITMEN (X1)	0.392	0.069	0.468	2.432	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	0.511	0.099	0.783	2.859	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,735 b_1 sebesar 0,392 dan b_2 sebesar 0,511 bentuk dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 9,735 + 0,392X_1 + 0,511X_2$$

- 1) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 menunjukkan angka positif sebesar 0,392 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,392. Demikian pula sebaliknya, jika komitmen mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,392.
- 2) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 menunjukkan angka positif sebesar 0,511 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,511. Demikian pula

sebaliknya, jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,511.

- 3) Dan nilai koefisien a adalah sebesar 9,735 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 9,735 satuan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil dari koefisien determinasi untuk R square :

- a. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Tabel 4.43

Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,792 ^a	0,627	0,613	2.69682

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X_1)

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari komitmen terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya 37,3% merupakan pengaruh faktor lain dari motivasi kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

- b. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Tabel 4.44

Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772 ^a	0,597	0,582	1.98942

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X_2)

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% merupakan pengaruh faktor lain dari komitmen kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

- c. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 4.45

Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,732 ^a	0,537	0,502	2,22914

Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMITMEN (X1)

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari komitmen serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,7% sedangkan sisanya 46,3% merupakan pengaruh faktor lain dari kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan keterampilan kerja.

6. Uji Hipotesis

- a. Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.46**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.735	4.550		2.140	.042
KOMITMEN (X1)	0,392	0.069	0,468	2.432	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	0,511	0.099	0,763	2.859	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; n-k-1) \\
 &= t(0,025; 30 - 2 - 1) \\
 &= 0,025; 27 \\
 &= 2,051
 \end{aligned}$$

Keterangan : α : 0,05

n : Jumlah sampel / responden

k : Jumlah variabel X

1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,432 > 2,051$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,859 > 2,051$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

1. Jika nilai $Sig < 0,05$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $Sig > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b. Pengujian Hipotesis H3 dengan uji f

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.47

Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.302	2	77.651	15.627	.000 ^a
Residual	134.164	27	4.969		
Total	289.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMITMEN (X1)

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F(k ; n - k) = F(2 ; 30 - 2) \\
 &= F(2 ; 28) \\
 &= 3,34
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel / responden

k : Jumlah variabel X

1) Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $15,627 > F \text{ tabel } 3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

1. Jika nilai $Sig < 0,05$, atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Jika nilai $Sig > 0,05$, atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

C. PEMECAHAN MASALAH

Dalam penelitian ini pemecahan masalah sangat dibutuhkan karena dapat digunakan untuk memecahkan masalah, dan penelitian ini juga berusaha untuk ingin memperoleh gambaran mengenai pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Adapun hasil pemecahan masalah setelah menganalisis data diatas yaitu :

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi linear sebesar 0,584. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 2,432 > t_{tabel} 2,051$ yang artinya bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan komitmen ini memiliki nilai R square sebesar 0,627. Artinya besar kontribusi dari variabel komitmen terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3% merupakan pengaruh faktor lain.

Selain itu juga jawaban responden pada setiap butir pernyataan, komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta karena dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,4. Nilai ini terdapat pada dimensi melakukan upaya penyesuaian dengan indikator menghormati norma-norma PT Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap para karyawan. Sedangkan jawaban dengan nilai rata-rata terendah 3,6 terdapat pada dimensi pengorbanan diri dengan indikator mendukung keputusan yang menguntungkan PT Serasi Shipping

Indonesia Jakarta walaupun keputusan tersebut tidak disenangi. Rendahnya nilai ini berarti para karyawan tidak menyetujui adanya kebijakan pihak perusahaan yang tidak menguntungkan untuk para karyawan itu sendiri.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 2,432 > t_{tabel} 2,051$ yang artinya bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi sebesar 0,562. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,051$ yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan motivasi kerja ini memiliki nilai R square sebesar 0,597. Artinya besar kontribusi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% merupakan pengaruh faktor lain.

Selain itu juga jawaban responden pada setiap pernyataan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta karena dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,46. Nilai ini terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Sedangkan jawaban dengan nilai terendah 4,1 terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator kebutuhan akan perasaan dihormati. Rendahnya nilai ini berarti para karyawan kurang dalam rasa saling menghormati antar sesama para karyawan lainnya.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,051$ yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

3. Pengaruh Komitmen dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal.

Komitmen dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan adanya koefisien regresi komitmen sebesar 0,392 dan motivasi kerja sebesar 0,511. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki nilai uji F yang signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ hal ini juga dapat dibuktikan dengan besarnya $F_{hitung} 15,627 > F_{tabel} 3,34$ yang artinya bahwa komitmen dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya determinasi disetiap variabel, bisa dilihat bahwa variabel komitmen memiliki nilai R lebih besar bila dibandingkan dengan variabel motivasi kerja, sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen merupakan variabel yang dominan, tanpa mengabaikan variabel lainnya.

Dari keterangan tersebut dapat didefinisikan bahwa dalam periode yang diteliti oleh penulis dapat disimpulkan bahwa komitmen dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian di atas terdapat tiga hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa Variabel Komitmen (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memiliki hubungan atas Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Oleh karena itu, Secara lengkapnya kesimpulan dapat dijabarkan oleh penulis sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal dengan terbuiktinya $t_{hitung} 2,432 > t_{tabel} 2,051$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat $\hat{Y} = 10,934 + 0,584X_1$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan komitmen akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,584 pada konstanta 10,934. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen dengan dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

2. Variabel Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal dengan terbuiktinya $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,051$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat $\hat{Y} = 15,747 + 0,562X_2$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan motivasi kerja akan diikuti

dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,562 pada konstanta 15,747. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dengan dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

3. Variabel Komitmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal, dengan terbuktinya nilai $F_{hitung} 15,627 > F_{tabel} 3,34$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Komitmen (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) $\hat{Y} = 9,735 + 0,392X_1 + 0,511X_2$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan dari variabel komitmen dan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,392 untuk variabel komitmen dan 0,511 untuk variabel motivasi kerja pada konstanta 9,735. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja dengan dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian dan Kebutuhan Akan Afiliasi yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

B. SARAN

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen para karyawan dengan cara :
 - a. Perusahaan harus menyampaikan tujuan besar yang akan diraih bersama oleh karyawan, dengan menyampaikan visi dan misi dari perusahaan, maka secara tidak langsung para karyawan akan menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja.
 - b. Tumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan, dengan adanya rasa bangga didalam diri para karyawan maka para karyawan akan rela bekerja keras demi memajukan perusahaan.

- c. Dengan memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai, karena para karyawan yang mampu bekerja dengan baik akan merasa senang dan bangga apabila hasil kerjanya dihargai dan juga dengan pemberian reward ini dapat mendorong semangat para karyawan demi meningkatkan prestasi kerja mereka setiap bulannya.
2. Meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan cara :
- a. Tingkatkan motivasi kerja karyawan dengan melakukan evaluasi rutin pada karyawan setiap sebulan sekali dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk dapat menyampaikan problem atau masalah yang dihadapi selama bekerja diperusahaan.
 - b. Dengan memberikan inspirasi kepada para karyawannya agar dapat memberikan pandangan jauh kedepan mengenai bisnis dari kegiatan perusahaan.
 - c. Dengan memberikan pujian kepada para karyawan yang telah bekerja keras, karena jika kerja keras mereka tidak dihargai maka akan membunuh kreativitas, inovasi dan inisiatif para karyawan.
 - d. Dengan memberikan bonus kepada para karyawan agar para karyawan dapat lebih giat dalam bekerja.
3. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara :
- a. Perusahaan harus memberikan fasilitas lengkap untuk para karyawan. Para karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada diperusahaan lengkap atau memadai.
 - b. Dengan memberikan bonus tahunan bagi para karyawan.
 - c. Mengadakan acara Anniversary serta liburan yang diadakan oleh perusahaan ditempat-tempat tertentu agar dapat membuat para karyawan untuk lebih giat dan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cherrington, David J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. New Hersey: Prentice Hall Inc.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu AA, 2008. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 5. BPFE. Yogyakarta
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John. H., 2006. *Human Resources Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: salemba Empat.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). *Komitmen Organisasi Apakah Sudah Dalam Diri Anda?* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Tulus. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.
- Wahyudi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Lampiran 1 SIUPAL PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Jl. Medan Merdeka Barat No. 8, Jakarta 10110

SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)
(Berdasarkan PP No. 20 Tahun 2010 Jo. PP No. 22 Tahun 2011 tentang Angkutan di Perairan)

NOMOR : **BZ-369/AL.001**

Berdasarkan surat permohonan Sisdan No. 006/Sko-SKI/LEG/IV/2011 tanggal 29/4/2011
diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada :

Nama Perusahaan	PT. SERASI SHIPPING INDONESIA
Alamat Kantor Perusahaan	Ged. SERA, Jl. M. H. Sumantri Satevare Kev. 96/C-2 Kel. Seber Jaya Kec. Tanjung Priok, Jakarta Utara
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab	PONGKI PAMUNGKAS (Presiden Direktur)
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab	Fisruan 2090 Blok B.6/14 RT.002 RW.015 Kel. Palo Gebang Kec. Cakung, Jakarta Timur
Modal Pokok/Waktu Pabrik	Rp. 120.000.000.000,-
Nilai Modal Perusahaan	PMDN
Sifat Perusahaan	

Kewajiban Pemegang SIUPAL :

- Memenuhi seluruh peraturan, undang-undang yang berlaku dibidang angkutan di perairan, keselamatan, keamanan dan kesehatan dan perlindungan lingkungan maritim.
- Mempergunakan atau bekerjasama dengan badan operasional yang disetujui kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
- Melakukan secara terus menerus kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap tahun perusahaan melandak dan laporan perusahaan, laporan Direksi / Komisaris,sertifikasi asuransi, NPM/P perusahaan dan pengumuman serta para badan kapal.
- Menyediakan kapal yang memiliki surat dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL.
- Mengajukan permohonan paten hak cipta paten merek dan terasur atau lain maupun paten yang tidak terpisahkan dan tidak terpisahkan atau melalui media massa atau lain organisasi yang mempergunakan hak kekayaan intelektual dan perdagangan lainnya.
- Menyampaikan laporan tahunan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
- Menyampaikan laporan perkembangan perusahaan kepada badan operasional yang tidak terpisahkan dari SIUPAL.
- Menyampaikan laporan keuangan perusahaan kepada badan operasional yang tidak terpisahkan dari SIUPAL.
- Menyediakan fasilitas akomodasi untuk tamu / calon penumpang yang akan melaksanakan proyek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
- Menyediakan ruang untuk angkutan penumpang.

SIUPAL ini dapat dihapus dengan cara melampirkan surat pemberitahuan kepada badan operasional kapal yang bersangkutan, memajukan permohonan kepada badan operasional yang bersangkutan untuk memajukan permohonan kepada badan operasional yang bersangkutan.

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

Dikeluarkan di : **JAKARTA**
Pada tanggal : **16 JUNI 2011**

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT



PONGKI PAMUNGKAS
(Presiden Direktur)



SUNARYO, SH
Pambina Utama (PVA)
NIP. 19151122 200811 1 001

Lampiran 2 NPWP Perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta



Lampiran 3 Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Komitmen (X1)

P1 / (X1.1)	P2 / (X1.2)	P3 / (X1.3)	P4 / (X1.4)	P5 / (X1.5)	P6 / (X1.6)	P7 / (X1.7)	P8 / (X1.8)	P9 / (X1.9)	P10 / (X1.10)
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	3	4	4	4	2	2	4
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
5	4	5	5	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	1
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4

5	4	5	5	4	5	5	3	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	3	2	2

Lampiran 4 Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

P11 / X2.1	P12 / X2.2	P13 / X2.3	P14 / X2.4	P15 / X2.5	P16 / X2.6	P17 / X2.7	P18 / X2.8
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4
3	3	2	1	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4

4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	2	4	4	3	4	4

Lampiran 5 Hasil Rekapitan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P19 / Y.1	P20 / Y.2	P21 / Y.3	P22 / Y.4	P23 / Y.5	P24 / Y.6	P25 / Y.7	P26 / Y.8
4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4

4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 6 Titik Presentase Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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	5.96	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	2.86	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	2.98	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	2.49	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	2.38	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	2.49	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	2.58	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



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



PENGAJUAN SINOPSIS SKRIPSI

NAMA : DZAKIA DHIYA ICHSANTI
NRP : 459 16 9000
BIDANG KEAHLIAN : KALK
SEMESTER : VII

Mengajukan Sinopsis Skripsi sebagai berikut ;

A. Judul :

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELAYANAN DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI
SHIPPING INDONESIA JAKARTA**

Latar Belakang :

Indonesia adalah negara yang dikenal sebagai negara maritim yang sebagian besar luas wilayahnya merupakan perairan dan terdiri atas pulau – pulau. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah sebagai ujung tombak kehidupan sekaligus pemersatu bangsa dan Negara Indonesia. Dengan kondisi demikian, kegiatan pelayaran di Indonesia sangatlah penting untuk menunjang berlangsungnya kehidupan masyarakat Indonesia.

Pelayaran menjadi salah satu sarana untuk melayani perpindahan barang dan jasa dari satu pulau ke pulau lain. Dengan demikian diperlukanlah jasa keagenan untuk dapat menunjang kegiatan pelayaran tersebut.

PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keagenan kapal asing. PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta mempunyai Divisi Port Agency yang memiliki peranan penting dalam

mendapatkan keuntungan didalam perusahaan tersebut. Didalam Divisi Port Agency perusahaan memiliki beberapa karyawan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan *clearence in* dan *out* dokumen kapal pada saat kapal sandar di Pelabuhan Jakarta. Dalam melakukan kegiatan tersebut sering kali ditemukan masalah yang berkaitan dengan adanya keterlambatan waktu pelayanan dokumen kapal pada instansi-instansi yang terkait dalam proses *clearence in* dan *out*, sehingga menyebabkan pelayanan dokumen kapal menjadi terhambat yang berakibat pada penurunan jumlah kunjungan kapal. Dalam hal ini pihak perusahaan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan komitmennya pada saat melaksanakan tugasnya dengan cara memberikan motivasi sehingga para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis memilih judul :

**"PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELAYANAN DOKUMEN KEAGENAN KAPAL
PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA"**

Penulis berharap dapat memberikan masukan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang semakin membaik dan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam meningkatkan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

B. Masalah Pokok

- **BELUM OPTIMALNYA PELAYANAN DOKUMEN KEAGENAN KAPAL DI PT. SERASI SHIPPING INDONESIA JAKARTA**
 1. Kurangnya komitmen kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan
 2. Kurangnya motivasi kerja karyawan pada saat melaksanakan suatu pekerjaan
 3. Kinerja karyawan mengalami penurunan
 4. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dalam melakukan pelayanan dokumen keagenan kapal.
 5. Kurangnya pengembangan karyawan melalui training atau pelatihan bagi karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta ?

D. Variable Yang Digunakan

X_1 : KOMITMEN KERJA

Penjelasan Penelitian: Komitmen kerja karyawan menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan. Hal ini juga ditandai dengan sikap menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

X_2 : MOTIVASI KERJA

Penjelasan Penelitian: Motivasi kerja karyawan menggambarkan sikap karyawan terhadap suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

Y : KINERJA KARYAWAN

Penjelasan Penelitian: Seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen dan motivasi kerja. Apabila karyawan tidak memiliki komitmen dan motivasi kerja maka kinerja karyawan dapat menurun sehingga berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

E. Metode Penelitian

KUANTITATIF

1. Populasi penelitian
Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta
2. Sampel penelitian
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengambil populasi, karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta
3. Metode pengumpulan data :

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode :

- a. Wawancara
Yaitu melakukan tanya jawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada responden dan dianggap mengerti
- b. Observasi
Yaitu dengan turun langsung ke lapangan dengan melengkapi data-data yang penulis perlukan dalam penelitian ini
- c. Angket
Yaitu berupa sejumlah daftar pertanyaan sekitar penelitian ini kemudian disebarkan untuk diisi oleh para responden untuk memperkuat hasil penelitian
- d. Dokumentasi
Yaitu dalam penelitian ini penulis juga mengumpulkan dokumen-dokumen dari PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, untuk melengkapi data-data yang penulis perlukan

4. Teknik Analisa data

1. Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data.
2. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.
3. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan

untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

4. Pada statistik inferensial dapat statistik parametris dan non parametris.
5. Peneliti menggunakan statistik dengan alasan jenis data yang di analisis dalam skala interval. Statistik parametris memerlukan banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis 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, Desember 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Taruna

(Dr. Ir. Desamen Simatupang, MM)

Pembina Utama Muda (IV.c)
NIP: 19581229 199303 1 001

(Laila Puspitasari A., M.Pd)

Penata Muda Tk. I (III.b)
NIP: 19830801 200912 2 004

(Dzakia Dhiya Ichsanti)

NRP : 4 59 16 9000

Mengetahui
Ketua Jurusan KALK

(Dr. Larsen Barasa, SE., M.MTr)

Penata Tk. 1 (III.d)
NIP: 19720415 199803 1 002



METEOR

JURNAL PENELITIAN ILMIAH
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayaran Dokumen Keagenan Kapal Di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta

Amiruddin, MM.¹⁾, Dr. Ir. Desamen Simatupang, MM²⁾, Laila Puspitasari A., M.Pd³⁾, Dzakia Dhiya Ichsanti⁴⁾

¹⁾desamen_simatupang@yahoo.com ²⁾lila.sujatmoko@gmail.com ³⁾dzakiadhivaichsanti@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara, Jakarta 14150

Abstrak

PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keagenan kapal dan bekerja untuk mengagenkan kapal-kapal nasional maupun internasional yang memiliki tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kegiatan operasional kedatangan dan keberangkatan kapal (clearance in dan clearance out), juga melayani pelanggan yang membutuhkan jasa keagenan dalam pengurusan dokumen crew kapal untuk wilayah Jakarta. Berdasarkan data permasalahan yang ada membahas tentang komitmen dan motivasi kerja tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengolah data dari komitmen, motivasi kerja dan kinerja karyawan selama tahun 2018-2019. Dalam penelitian ini ditemukan hasil data dari pengaruh komitmen, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk perusahaan pelayaran ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang dapat menciptakan standard komitmen yang diharapkan, perlunya menumbuhkan motivasi kerja dalam melakukan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, demi mewujudkan kinerja karyawan dalam memiliki peran penting bagi nilai perusahaan.

Kata Kunci : Komitmen , Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang dikenal sebagai negara maritim yang sebagian besar luas wilayahnya merupakan perairan dan terdiri atas pulau – pulau. Oleh sebab itu sarana transportasi laut sangat penting untuk menghubungkan pulau-pulau yang tersebar di seluruh Indonesia. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah sebagai ujung tombak kehidupan sekaligus pemersatu

bangsa dan Negara Indonesia. Dengan kondisi demikian, kegiatan pelayaran di Indonesia sangatlah penting untuk menunjang berlangsungnya kehidupan masyarakat Indonesia. PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keagenan kapal asing. PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta mempunyai Divisi Port Agency yang memiliki peranan penting dalam

mendapatkan keuntungan didalam perusahaan tersebut. Pada saat pertama kali didirikan, PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah kapal yang telah di ageni setiap bulannya. Namun pada saat ini banyak berdirinya perusahaan pelayaran khususnya pada bidang keagenan dan banyaknya hambatan yang terjadi didalam meningkatkan pelayanan dokumen kapal serta memberikan kepuasan pelanggan maupun awak kapal.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen terhadap kinerja karyawan.
- b. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Menganalisis dan menemukan bukti-bukti empirik komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoritis

Dengan pengetahuan teori-teori dan pengaruh secara mendalam antara komitmen, motivasi kerja dan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta, peneliti mengharapkan penelitian ini akan berguna dalam memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia.

b. Aspek Praktis

1. Memberikan masukan dalam rangka peningkatan kualitas dan kemajuan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran yang menyelenggarakan program Diploma IV jurusan ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhan.
2. Untuk memecahkan, menemukan, dan mengantisipasi permasalahan secara terpadu dan menyeluruh tentang komitmen, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan konsep yang sudah ada, dikuatkan, dimodifikasi, atau digugurkan dan diganti dengan konsep yang baru. Sehingga dapat dilihat dinamisasi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran di mata taruna dan masyarakat konsumen.

3. METODE

3.1. Deskripsi Data

a. *Komitmen (x_1)*

Menurut Soekidjan, (2009:85) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap

penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

b. *Motivasi Kerja (x₂)*

Teori menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:162), terdapat dimensi dan indikator motivasi yaitu :

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

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

c. *Kinerja Karyawan (y)*

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011), yaitu :

- 1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator kualitas kerja yaitu kecepatan dan kemampuan.
- 2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator kuantitas kerja yaitu ketelitian dan hasil kerja.
- 3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator kerjasama yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan .
- 4. Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang

sudah kewajiban seorang karyawan. Indikator inisiatif yaitu kemandirian dan bekerja tanpa pengawasan.

a. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada saat dimana penulis melakukan praktek darat (PRADA) di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta selama 12 bulan terhitung dari bulan agustus 2018 sampai dengan agustus 2019.

b. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian yang dituju oleh penulis adalah di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta yang bergerak di bidang Keagenan Kapal Asing yang beralamat di Graha Kirana Building 12th Floor Jl. Yos Sudarso No. 88 Jakarta 14350 Indonesia.

c. 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.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam membahas dan meneliti suatu masalah yang akan peneliti bahas dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas oleh peneliti, kemudian setelah itu disusun dan dianalisa, Sehingga dapat diperolehnya gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi penulis ini, penulis menggunakan

teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau yang sering juga disebut dengan istilah angket secara umum berupa pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai dengan bentuk angket atau kuesioner yang diberikan.

b. 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.

e. Subjek Penelitian

Dalam melakukan penelitian skripsi penulis, yang menjadi subjek dari penelitian atau fokus dari peneliti adalah para karyawan yang bekerja di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Dalam hal ini, populasi yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta yaitu sebanyak 30 orang.

f. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap

karyawan didasarkan pada tingkat Jenis Kelamin. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini :

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

N O	JENIS KELAMIN	TOTAL (ORANG)	PRESENTAS E (%)
1	Laki-Laki	16	53 %
2	Perempuan	14	47%
	Jumlah	30	100 %

Sumber: PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

Data diolah

Tabel 4.1 ini dalam penelitian responden berdasarkan tingkat Jenis Kelamin Laki-Laki sebanyak 16 orang (53%), dan berdasarkan tingkat Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 14 orang (47%) Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta adalah Berjenis Kelamin Laki-laki.

g. Analisis Data

a. Uji Validitas

Dalam menguji signifikansi perlu dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk n , n yang dimaksud dalam hal ini adalah jumlah keseluruhan responden, dengan menggunakan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%. Dalam hal ini pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . r_{hitung} sebesar 0,361 didapatkan dari jumlah keseluruhan responden peneliti, jumlah responden peneliti sebesar 30 orang. Apabila hasil dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu

0,361 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,06$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik (Santoso, 2001:227). Untuk dapat menguji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan disetiap variabel perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 23.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,732 ^a	0,537	0,502	2.22914

Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMITMEN (X1).

Berikut adalah tabel perhitungan koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y. Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh dari komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan dokumen keageanan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta sebesar 53,7%.

d. 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.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,735	4,550		2,140	,042
Kompetensi	0,392	0,069	0,468	2,432	,000
Motivasi	0,511	0,099	0,763	2,859	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$= t(0,05/2; n-k-1)$$

$$= t(0,025; 30 - 2 - 1)$$

$$= 0,025; 27$$

$$= 2,051$$

Jika nilai Sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai Sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

e. Uji f Hitung

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k; n - k) = F(2; 30 - 2) \\ &= F(2; 28) \\ &= 3,34 \end{aligned}$$

Jika nilai Sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Jika nilai Sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

f. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.735	4.550		2.140	.042
	Kompetensi	0.392	0.069	0.468	2.432	.000
	Motivasi	0.511	0.099	0.783	2.859	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,735 b₁ sebesar 0,392 dan b₂ sebesar 0,511 bentuk dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 9,735 + 0,392X_1 + 0,511X_2$$

- 1) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b₁ menunjukkan angka positif sebesar 0,392 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,392.

Demikian pula sebaliknya, jika komitmen mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,392.

- 2) Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 menunjukkan angka positif sebesar 0,511 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,511. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,511.
- 3) Dan nilai koefisien a adalah sebesar 9,735 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja karyawan sebesar 9,735 satuan.

3. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian di atas terdapat tiga hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa Variabel Komitmen (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memiliki hubungan atas Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Oleh karena itu, Secara lengkapnya kesimpulan dapat dijabarkan oleh penulis sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal dengan terbuhtinya $t_{hitung} 2,432 > t_{tabel} 2,051$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat $\hat{Y} = 10,934 + 0,584X_1$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan komitmen akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,584 pada konstanta 10,934. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen dengan dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

2. Variabel Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal dengan terbuhtinya $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,051$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat $\hat{Y} = 15,747 + 0,562X_2$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,562 pada konstanta 15,747. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dengan dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi

yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

3. Variabel Komitmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Dokumen Keagenan Kapal, dengan terbukti nilai $F_{hitung} 15,627 > F_{tabel} 3,34$.

Dari persamaan regresi untuk hubungan Komitmen (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) $\hat{Y} = 9,735 + 0,392X_1 + 0,511X_2$ persamaan tersebut dapat dibuktikan bahwa setiap peningkatan atau penurunan dari variabel komitmen dan motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 0,392 untuk variabel komitmen dan 0,511 untuk variabel motivasi kerja pada konstanta 9,735. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja dengan dimensi Melakukan Upaya Penyesuaian dan Kebutuhan Akan Afiliasi yang dimiliki oleh setiap para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pelayanan dokumen keagenan kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia Jakarta.

- [1] Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Soekidjan. (2009). *Komitmen Organisasi Apakah Sudah Dalam Diri Anda?* Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA