



**PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA CREW KAPAL**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada  
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

**Oleh**

**NAUFAL DESTANANDA KULDIA S PUTRA**

**531611105954 N**

**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV**

**POLITEKNIK ILMU PELAYARAN**

**SEMARANG**

**2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA CREW KAPAL

Disusun oleh:

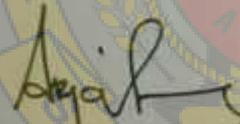
NAUFAL DESTANANDA KULDIAS PUTRA  
NIT. 531611105954 N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan  
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, 25.07.2020

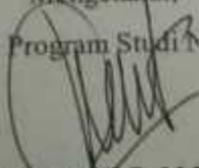
Dosen Pembimbing I  
Materi

Dosen Pembimbing II  
Metodologi dan Penulisan

  
CAPT. ARIKA PALAPA, M.Si., M.Mar  
Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19760709-199808 1 001

  
VEGA F. ANDROMEDA, S.ST.S.Pd, M.Hum  
Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19770326 200212 1 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Nautika

  
Capt. DWI ANTORO, M.M., M.Mar  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19740614 199808 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA CREW KAPAL"

karya,

Nama : Naufal Destananda Kuldias Putra

NIT : 531611105954 N

Program Studi : Nautika

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Nautika, Politeknik

Ilmu Pelayaran Semarang pada hari ..... tanggal .....

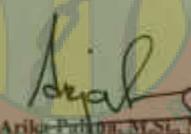
Semarang, 29.07.2020

Penguji I

Penguji II

Penguji III

  
Capt. Akhmad Ndori, S.ST., M.M., M.Mar  
Penata (III/c)  
NIP. 19770410 201012 1 002

  
Capt. Ario Pratiwi, M.Si., M.Mar  
Penata Tk. 1 (III/d)  
NIP. 19760709 199808 1 001

  
Puastantono, S.Psi., M.Pd  
Penata Tk. 1 (III/d)  
NIP. 19661015 199703 1 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc.  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 19670605 199808 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naufal Destananda Kuldias Putra

NIT : 531611105954 N

Program Studi : Nautika

Skripsi dengan judul "PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA CREW KAPAL"

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 25-07-2020

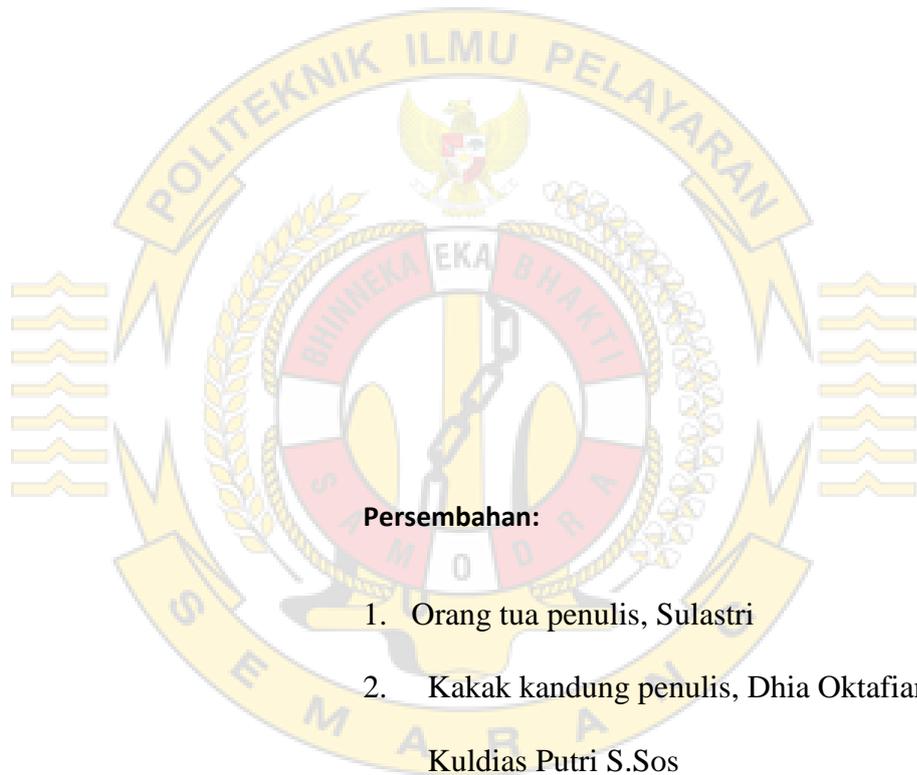
Yang membuat pernyataan,



NAUFAL DESTANANDA KULDIAS PUTRA  
NIT. 531611105954 N

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

1. Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka berhasillah ia



1. Orang tua penulis, Sulastri
2. Kakak kandung penulis, Dhia Oktafian  
Kuldias Putri S.Sos
3. Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar  
selaku dosen pembimbing
4. Vega F. Andromeda, S.St,S.Pd, M.Hum  
selaku dosen pembimbing
5. Taruna Taruni Angkatan 53 PIP Semarang

## PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat serta hidayah-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Jam Istirahat Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Kapal”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), serta syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc., M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Bapak Capt. Dwi Antoro, M.M., M.Mar selaku ketua jurusan Nautika PIP Semarang.
3. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing materi skripsi.
4. Bapak Vega F. Andromeda, S.St,S.Pd, M.Hum selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan skripsi.

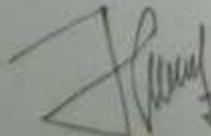
5. Kepada Ibu Sulastri sebagai orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan do'a yang tak pernah berhenti. Dan Kakak Dhia Oktavian Kuldias Putra yang senantiasa memberikan semangat.
6. Perusahaan PT. Jasindo Duta Segara, PosSm Co., Ltd. dan seluruh crew kapal MV. Pan Energen yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan praktek laut serta membantu penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 25-07-2020

Penulis



**NAUFAL DESTANANDA KULDIA PUTRA**  
NIT. 531611105921 N

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Review penelitian terdahulu.....	5
1.3 Rumusan masalah.....	7
1.4 Batasan masalah.....	7
1.5 Tujuan penelitian.....	8
1.6 Manfaat penelitian.....	8
1.7 Sistematika penulisan.....	9

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

2.1 Tinjauan pustaka.....	12
2.2 Kerangka pikir.....	23

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Metode penelitian.....	25
3.2 Variabel penelitian.....	26
3.3 Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel	27
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Instrumen Penelitian.....	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	35

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Responden.....	38
4.2 Deskripsi Variabel.....	39
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	43
4.4 Uji Reliabilitas Idikator.....	49
4.5 Teknik Analisis Data.....	51
4.6 Pembahasan.....	59

## **BAB V : PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	64

5.3 Rekomendasi Penelitian.....	65
5.4 Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## ABSTRAKSI

**Naufal Destananda Kuldias Putra**, 2020, NIT: 531611105954.N, “*Pengaruh Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Kapal*”, Program Studi Nautika, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar. Pembimbing II: Vega F. Andromeda, S.St,S.Pd, M.Hum

Dewasa ini jenis pekerjaan sangat bermacam-macam dan mempunyai waktu istirahat yang berbeda-beda, baik pekerjaan yang mengandalkan fisik yang dilakukan dalam durasi waktu tertentu. pelaut merupakan pekerjaan yang bersifat operasional yaitu sebuah pekerjaan yang memberikan bentuk loyalitasnya kepada sebuah perusahaan niaga nasional maupun internasional, Sebagai seorang pelaut dalam pekerjaan ini dituntut fisik dan mental dimana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi *crew* di kapal, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para *crew* nya.

Pada penyusunan penelitian ini penulis menggunakan proses penelitian berpendekatan kuantitatif, dan berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variable atau lebih.

Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Manajemen Jam Istirahat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*, Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew* dan Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*. Untuk perusahaan yang bekerja dalam bidang pelayaran lain agar lebih memperhatikan tentang Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi *Crew* kapal karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja *Crew* saat dikapal nanti.

**Kata kunci:** Manajemen Jam Istirahat, Kompensasi, Kinerja *Crew*

## **ABSTRACT**

**Naufal Destananda Kuldias Putra**, 2020, NIT: 531611105954.N, “*Impact of Rest Hour Management and Compensation Towards Ship’s Crew Performance*”, thesis of Nautical Study Program, Diploma IV Program, Semarang Merchant Marine Polytechnic, Advisor I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar. Advisor II: Vega F. Andromeda, S.St,S.Pd, M.Hum

Recently there are various kinds of professions and each of them have different rest hour time, Either professions that use physical which is done in a certain amount of time. Seaman is an operational job that gives a form of loyalty to commercial companies both nationally and internationally, As a seaman in this professions are required physically and mentally as a planner in carrying out his profession. Compensation is an important thing because compensation is the main motivation of someone to become a ship’s crew, and also because of the compensation given has a big impact on the spirit and the performance of the ship’s crew.

In the preparation of this study the authors used a quantitative approach, and associative type research process. It says quantitative approach because the approach used in the research proposal, process, hypothesis, goes directly to the field, data analysis and data conclusions until the writing of it uses the measurement aspect, calculation, formula and certainty of numerical data. while said to be associative research because this research connects two variables or more.

Based on the data analysis shows that Rest Hour Management significantly gives positive effect on crew performance. Based on data analysis shows that compensation significantly gives positive effect on crew performances and based on data analysis shows that Rest Hour Management and compensation significantly gives positive effect on crew performances. For companies working in other shipping fields to pay more attention about Rest Hour Management and Ship’s crew compensation because that thing is highly impacting the crew performances when on the ship later.

**Keyword:** Rest Hour Management , Compensations, Crew’s Performances

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian..... 24



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Review</i> penelitian terdahulu.....	5
Tabel 3.1 Definisi Konsep, Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	28
Tabel 4.1 Usia Responden.....	38
Tabel 4.2 Jabatan Responden.....	39
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel <i>Management Rest Hour</i> .....	40
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja <i>Crew</i> .....	42
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Management Rest Hour</i> .....	43
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi.....	45
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja <i>Crew</i> .....	48
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel <i>Management Rest Hour</i> .....	50
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	50
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja <i>Crew</i> .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji T Pengaruh Manajemen Jam Istirahat terhadap Kinerja <i>Crew</i> .....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja <i>Crew</i> .....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji T Pengaruh Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi terhadap Kinerja <i>Crew</i> . .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 01 *Ship's Particular*
- Lampiran 02 *Crew List*
- Lampiran 03 *Form rest hour management*
- Lampiran 04 Kuisisioner penelitian
- Lampiran 05 Hasil Uji SPSS
- Lampiran 06 Hasil Turnitin



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pekerjaan di era modern ini melibatkan sumber daya manusia, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana dalam suatu pekerjaan. Di era modern kini banyak menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi untuk memudahkan segala jenis pekerjaan, dan manusia yang dulunya sebagai seorang pekerja kini telah berubah menjadi operator dalam pelaksanaan suatu pekerjaan karena disebabkan oleh pesatnya perkembangan teknologi saat ini.

Tetapi dalam hal ini Manusia sebagai operator memiliki beban kerja fisik dan mental dalam menjalani pekerjaan tersebut. Sehingga membutuhkan istirahat yang cukup agar dapat membuahkan kinerja yang maksimal. Waktu istirahat merupakan suatu bagian dari kebutuhan tubuh manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan tingkat aktivitas serta tingkat kebugaran tubuh dan konsentrasi saat melakukan pekerjaan. Semua aktivitas bergantung pada kesehatan tubuh demi tercapainya suatu pekerjaan.

Menurut *World Health Organization (WHO)*, sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental, dan sosial yang tidak hanya dari penyakit atau kecacatan. Maka secara analogi kesehatan jiwa pun bukan hanya sekedar bebas dari gangguan tetapi lebih kepada perasaan sehat, sejahtera, dan bahagia. (*well being*), ada keserasian antara pikiran,

perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Mathis, (2002, p. 245) , menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Dewasa ini jenis pekerjaan sangat bermacam-macam dan mempunyai waktu istirahat yang berbeda- beda, baik pekerjaan yang mengandalkan fisik yang dilakukan dalam durasi waktu tertentu. pelaut merupakan pekerjaan yang bersifat operasional yaitu sebuah pekerjaan yang memberikan bentuk loyalitasnya kepada sebuah perusahaan niaga nasional maupun internasional dimana sebuah bisnis yang dijalankan mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari bisnis itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama melakukan sebuah pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati oleh perusahaan bisnis niaga dan sumber daya manusia sebagai pekerjanya harus menjalankan kinerjanya dengan maksimal. Sesuai dengan MLC 2006 bahwa kebutuhan istirahat seorang pelaut adalah 10 jam selama 24 jam periode kerja, dan dalam hal ini tidak termasuk dalam *coffe time*. Didalam peraturan STCW (*Standard Of Training Certification and Watchkeeping*) amandemen Manila 2010 bahwa waktu minimum yang dibutuhkan untuk istirahat dalam melakukan pekerjaan diatas kapal adalah 10 jam per hari atau 77 jam per minggu. Jam istirahat tidak boleh dibagi

menjadi lebih dari 2 kali dalam satu hari waktu istirahat, dan apabila dibagi menjadi 2 kali maka salah satunya minimum 6 jam, tidak boleh kurang.

Sebagai seorang karyawan dalam pekerjaan ini dituntut fisik dan mental dimana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota perusahaan berdasarkan kinerjanya bagi perusahaan. Simamora, (2004) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan

Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi Hasibuan, (2003). Menurut Mathis, (2002 :78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

berdasarkan uraian dari latar belakang diatas penulis akan mengangkat penelitian yang berjudul

**“ PENGARUH MANAJEMEN JAM ISTIRAHAT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA CREW KAPAL”**

## 1.2 REVIEW PENELITIAN TERDAHULU

### Review Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Luqman Habib Azka (2018)	Analisis Penerapan <i>REST HOUR MANAGEMENT</i> Untuk Meningkatkan Kinerja Crew Kapal MV. PAN ENERGEN	Penerapan <i>Rest Hour Management</i> di MV. PAN ENERGEN sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja crew.
2	Syahdian Arizki (2017)	Hubungan <i>REST HOUR</i> Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pelaut	Rest hour dapat meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan pelaut serta menambah efektivitas kerja pelaut.
3	Safarudin Ananda Nasution (2016)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi

			mem-punyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
4	Dear Kharinia (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MANDIRI UTAMA TEKNIK	Terdapat Pengaruh positif dari Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Teknik
5	Yadi (2012)	Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru	Dengan adanya Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan
6	Abdul Ghani Adhim (2011)	Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan Variabel Kompensasi, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

			<p>Variabel Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Malang terbukti secara statistik.</p>
--	--	--	---

### 1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas dan melakukan pengamatan terhadap kondisi *crew* kapal baik dari kapal tempat praktek penulis, maupun *crew* kapal lain, maka penulis akan melakukan penelitian sesuai dengan judul penelitian diatas dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh manajemen jam istirahat terhadap kinerja *crew* kapal?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja *crew* kapal?
3. Bagaimana pengaruh manajemen jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja *crew* kapal?

### 1.4 BATASAN MASALAH

Mengingat begitu luasnya pembahasan masalah yang akan peneliti bahas serta keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti dan supaya tujuan dari penelitian tercapai dengan baik maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Batasan masalah yang diambil adalah

pengalaman peneliti pada saat peneliti melaksanakan praktek laut yang dilaksanakan pada tanggal 02 Agustus 2018 sampai dengan 06 Agustus 2019 di kapal MV. PAN ENERGEN dan *crew* kapal lain di kapal milik perusahaan POS SM, CO.LTD.

### 1.5 TUJUAN PENELITIAN

Terkait dengan judul penelitian, yaitu pengaruh manajemen jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja *crew* kapal, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen jam istirahat terhadap kinerja *crew*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja *crew*.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja *crew*.

### 1.6 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Untuk menambah pengetahuan bagi pembaca, pelaut, maupun kalangan umum dalam memahami tentang pengaruh pentingnya manajemen jam istirahat dan kompensasi demi meningkatkan efisien dan efektivitas kinerja *crew*.
2. Manfaat Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan pelayaran sebagai penyedia Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga pelaut, dalam hal ini *Manning Agency* lebih memperhatikan *Job Agreement*. Yang akan ditandatangani oleh pelaut dan yang dibuat oleh perusahaan kapal atau owner serta pelaut juga harus memahami tentang isi kontrak terkhusus perjanjian kerja laut
- b. Diharapkan crew dapat memperhatikan kondisi secara fisik dan mental disaat akan bekerja diatas kapal dengan berpedoman pada MLC 2006, STCW amandemen Manila 2010, dan ILO.
- c. Diharapkan pelaut tidak melalaikan kewajiban kerja diatas kapal dengan memaksimalkan kinerja setelah mendapatkan haknya, dalam hal ini rest hour (waktu istirahat) dan kompensasi.

## 1.7 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta memudahkan pemahaman dari penulis untuk pembacanya, penulisan kertas kerja disusun dengan sistematika terdiri dari lima bab secara berkesinambungan yang dalam pembahasannya merupakan suatu rangkaian yang tidak terpisahkan. Adapun sistematika tersebut disusun sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah

- C. Batasan Masalah
- D. Tujuan Masalah
- E. Manfaat Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang hal hal yang bersifat teoritis yang dapat digunakan sebagai landasan berfikir guna mendukung uraian dan memperjelas serta menegaskan dalam menganalisa data yang didapat.

## **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Berisikan tentang uraian metode-metode yang dilakukan penulis dalam rangka memperoleh data guna menyelesaikan masalah yang ada seperti :

- A. Metode Penelitian
- B. Variabel Penelitian
  1. Variabel Bebas ( *Independent Variable* )
  2. Variabel Terikat ( *Dependent Variable* )
- C. Definisi Konsep,Operasional dan Pengukuran Variabel
- D. Waktu dan tempat penelitian
- E. Jenis dan Sumber Data
- F. Metode Pengumpulan Data
- G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

#### H. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas
2. Uji Model
3. Uji Hipotesis

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MASALAH**

Bab ini menguraikan tentang hasil analisa dan penelitian dari permasalahan yang ada seperti, objek yang diteliti, temuan penelitian, analisa permasalahan dan pembahasan masalah yang timbul serta hasil akhir dari pengolahan data penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Penutup berisi Simpulan penelitian yang dipaparkan secara singkat dan jelas serta, Keterbatasan Penelitian, Rekomendasi Penelitian dan Saran peneliti sebagai upaya untuk memecahkan masalah serta mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sesuai dengan fungsi penelitian dan bagi pihak yang akan melakukan penelitian yang terkait untuk masa selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan pustaka

Untuk mendukung pemahaman tentang pengaruh manajemen jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja *crew*, maka peneliti akan menambahkan teori-teori penunjang dan definisi dari berbagai istilah agar mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi ini.

##### 2.1.1 Pengaruh Manajemen Jam Istirahat

###### 2.1.1.1 Pengaruh

Menurut KBBI, (1991), kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang” Depdikbud, (2001). W J S, (1986) berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.

###### 2.1.1.2 Manajemen

Menurut James, (1982) Manajemen adalah proses pencernaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha –usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah –kaidah, prinsip –prinsip, dan konsep–konsep yang cenderung benar. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia –sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Menurut Handoko, (2008) ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- 1) Untuk mencapai tujuan
- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan–tujuan yang saling bertentangan
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas

Dalam kaitannya dengan manajemen jam istirahat, fungsi manajemen sebagai pengorganisasian dan pengawasan terhadap jumlah jam kerja setiap *crew* kapal sehingga sesuai dengan MLC 2006 dan tidak mengalami *overtime* sehingga dapat tercipta efisiensi dan efektivitas kinerja *crew* kapal.

#### 2.1.1.3 Jam Istirahat

Jam istirahat merupakan jumlah minimum jam istirahat yang harus dimiliki oleh setiap pelaut dalam melakukan aktivitas pekerjaan di atas kapal dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam aturan. Menurut UU No

13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jam istirahat merupakan “waktu untuk pemulihan badan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu”. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Ketentuan tentang pemberian jam istirahat ini tercantun di dalam UU No.17 tahun 2008 tentang pelayaran yang memberikan hak-hak pelaut yang meliputi:

- 1) Gaji,
- 2) Jam kerja (*hours of work*) dan jam istirahat(*hours of rest*),
- 3) Jaminan pemberangkatan ketempat tujuan dan pengembalian ketempat asal,
- 4) Kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan,
- 5) Kesempatan mengembangkan karier,
- 6) Pemberian akomodasi,fasilitas rekreasi,makanan atau minuman,
- 7) Pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja.

Dalam aturan *Maritime Labour Convention* 2006 ini disebutkan bahwa *rest hour* atau jam istirahat adalah waktu diluar waktu bekerja dimana jam ini tidak termasuk jam *coffee break*. Jam istirahat ditentukan oleh jumlah jam kerja

yang dilakukan dalam satu hari dan dijumlahkan selama tujuh hari sehingga bisa mengetahui jumlah periode jam istirahat selama satu minggu. Rumus perhitungan jam istirahat dalam satu hari :

$$24 - X = Y$$

Dimana: 24 = periode waktu selama 1 hari

X = jam kerja

Y = jumlah jam istirahat

Rumus perhitungan jam istirahat dalam satu minggu :

$$Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_7 = Z$$

Dimana,  $Y_1$  = jumlah jam istirahat hari ke-1

$Y_2$  = jumlah jam istirahat hari ke-2

$Y_3$  = jumlah jam istirahat hari ke-3

$Y_7$  = jumlah jam istirahat hari ke-7

Z = jumlah jam selama satu minggu

Dengan menggunakan rumus diatas maka dapat dilihat jumlah jam istirahat seorang pelaut berbeda sesuai dengan jabatan masing -masing, sehingga dapat dengan mudah untuk memonitor dan mengawasi jumlah jam istirahat. Seorang pelaut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal jika didukung dengan jumlah

istirahat yang cukup. Berdasarkan *Maritime Labour Convention* 2006 regulasi 2.3 bagian A nomor 5 yang menyatakan bahwa batas minimum jam istirahat tidak kurang dari :

- 1) 10 (sepuluh) jam dalam jangka waktu 24 jam, dan
- 2) 77 jam dalam periode waktu 7 hari.

Aturan yang ditetapkan dalam *Maritime Labour Convention* 2006 menyebutkan tujuan dari manajemen jam istirahat ini adalah untuk memastikan bahwa pelaut telah mengatur jam istirahatnya, sehingga para pelaut mempunyai kualitas istirahat yang maksimal dan dapat bekerja dengan maksimal.

### **2.1.2 Kompensasi**

Pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Pengertian kompensasi menurut para ahli :

#### **2.1.2.1 Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional**

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

2.1.2.1 Menurut Hasibuan, (2003) Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengertian kompensasi menurut hasibuan adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.2.2 Kompensasi

Menurut Purwono, (1991) definisi kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Sehingga dari beberapa pengertian dan pendapat dari para ahli tentang kompensasi menimbulkan beberapa indikator-indikator yang dapat memaknai dan mengukur akan pengertian kompensasi tersebut.

2.1.2.3 Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

**2.1.2.3.1 Upah dan gaji,**

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

**2.1.2.3.2 Insentif, Pengertian Insentif**

adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

**2.1.2.3.3 Tunjangan, Pengertian Tunjangan**

adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Serta menurut Fonsula & Wahyu (2018) melindungi awak kapal dan buruh (*Safety of crew and longshoreman*) adalah suatu upaya agar mereka selamat dalam melaksanakan kegiatan.

**2.1.2.3.4 Fasilitas, Pengertian Fasilitas**

adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang **diperoleh karyawan.**

**2.1.3 Kinerja Crew**

2.1.3.1 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Amstrong, (1999 : 15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah

laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas perusahaan/organisasi yang dibebankan kepadanya

Menurut KBBI, (2000), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, sesuatu yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam melakukan sesuatu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, totalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2000)

Gibson, (1987) berpendapat bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Dalam kaitannya dengan konsep kompensasi, adanya tunjangan, upah serta bonus yang sesuai dengan jam kerja maupun *overtime* akan menambah dalam hal peningkatan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kopelman (1998), adalah *Individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma,

dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep manajemen jam istirahat, istirahat yang cukup dan sesuai dengan MLC 2006 dapat meningkatkan produktivitas pelaut.

Robbins, (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu :

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 2.1.3.2 Crew

*Crew* atau yang biasa dikenal dengan istilah awak kapal merupakan seseorang yang dipekerjakan di atas kapal dan merupakan buruh utama dari pengusaha kapal yang

mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi. Menurut UU No 17 tahun 2008 tentang pelayaran dan PP No 51 tahun 2007 tentang perkapalan, yang disebut dengan awak kapal adalah “orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”.

Menurut <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelaut> struktur

organisasi di atas kapal yaitu :

a. Perwira bagian dek (*Deck Department*):

1. Kapten/Nakhoda/*Master*
2. Mualim I/*Chief Officer/Chief Mate*
3. Mualim 2/*Second Officer/Second Mate*
4. Mualim 3/*Third Officer/Third Mate*
5. Markonis/*Radio Officer*

b. Perwira bagian mesin (*Engine Department*):

1. KKM (Kepala Kamar Mesin)/*CE*
2. Masinis 1/*First Engineer*
3. Masinis 2/*Second Engineer*
4. Masinis 3/*Third Engineer*

c. *Ratings* atau bawahan

1. Bagian *Deck*
  - a) *Boatswain* atau Bosun atau Serang

b) *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi

c) *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi atau Sailor

2. Bagian mesin

a) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)

b) *Fitter* atau Juru Las

c) *Oiler* atau Juru Minyak

d) *Wiper*

3. Bagian permakanan

a) Juru masak/*cook*

b) *Mess boy*/pembantu

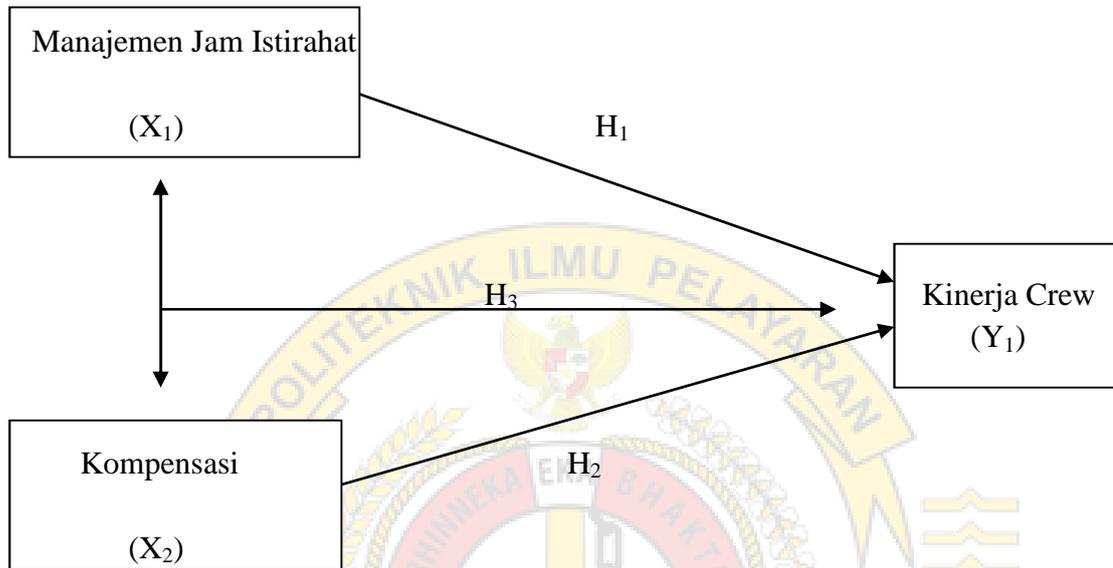
Tetapi dalam keadaan yang sebenarnya, struktur yang dijelaskan diatas tidak sesuai dengan yang ada diatas kapal.

Pasal nya semua itu tergantung dari kebijakan dari perusahaan masing-masing dalam menentukan keputusannya dalam rangka efisiensi pengeluaran. Beberapa bagian sengaja dihilangkan atau ditiadakan karena faktor tersebut, sehingga menyebabkan pekerjaan diatas kapal menjadi menumpuk dan memungkinkan

seringnya terjadi *overtime* karena kekurangan *crew* kapal. Dalam pengertian ini dapat disimpulkan bahwa *crew* kapal adalah orang yang bekerja diatas kapal dengan jabatan tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan atau pemilik kapal dan telah disijil oleh syahbandar.

## 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang merupakan pemaparan secara kronologis dalam menjawab pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep-konsep. Pemaparan ini di gambarkan dalam bentuk bagan alir yang sederhana yang disertai dengan penjelasan singkat mengenai bagan tersebut. Dimana dalam bagan dibawah dijelaskan tentang Pengaruh Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi terhadap Kinerja *Crew* kapal. Sehingga diharapkan pada akhirnya tercapai kinerja *crew* yang maksimal, totalitas, inovatif yang sesuai dengan harapan perusahaan dengan adanya fasilitas , manajemen jam istirahat yang baik serta kompensasi yang mempengaruhi. Secara jelas dapat digambarkan kerangka pikir tersebut dalam bentuk alur bagan sebagai berikut

**KERANGKA PIKIR**

Gambar 2.1

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini didapatkan dukungan yang signifikan dimana memperkuat konsep bahwa Kinerja *Crew* dipengaruhi oleh faktor-faktor Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikembangkan beberapa pernyataan yang didukung bukti empiris sebagai berikut :

- 5.1.1 Hipotesis Pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa Manajemen Jam Istirahat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew*. Bukti empiris dari hasil yang didapat menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Jam Istirahat dengan Kinerja *Crew*. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan Manajemen Jam Istirahat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* dapat diterima. Oleh karena itu dengan adanya Manajemen Jam Istirahat yang bagus pola istirahat setiap *crew* akan lebih teratur, kesehatan dan stamina tubuh akan selalu terjaga dengan baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja *Crew* lebih optimal dan maksimal.
- 5.1.2 Hipotesis Kedua dari penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew*. Dari hasil penelitian ini

diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja *Crew*. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* dapat diterima. Dengan adanya Kompensasi yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan akan menambahkan semangat yang lebih bagi *crew*, sehingga Kinerja *Crew* akan lebih berjalan dengan optimal.

- 5.1.3 Hipotesis Ketiga dari penelitian ini Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja *Crew*. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi terhadap Kinerja *Crew*. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja *Crew* dapat diterima.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses penelitian dan hasil temuan pada penelitian ini, ditemukan Keterbatasan dan kelemahan-kelemahan yang kiranya dapat diperbaiki dan dikembangkan pada penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

- 5.2.1 Penelitian yang dilakukan hanya satu waktu artinya bahwa penelitian hanya dalam kurun waktu tahun dimana saat peneliti melaksanakan praktek laut.

5.2.2 Waktu penelitian yang terbatas sehingga penelitian hanya terbatas pada Pelaut yang bekerja di kapal yang dibawah naungan perusahaan PAN OCEAN,Co.Ltd.

### 5.3 Rekomendasi Penelitian

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka untuk penelitian yang akan datang perlu dilakukan pembenahan, inovasi dan pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan bermanfaat. Adapun hal-hal yang dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya adalah :

Agar hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi terhadap penelitian selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam terhadap penelitian yang terkait dan indikator yang telah ditemukan hubungannya terhadap Kinerja *Crew* kapal dibawah naungan perusahaan POS SM,Co.Ltd dilaut pada penelitian ini, dapat dijadikan tolak ukur agar dapat menemukan penyebab lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja *Crew* kapal dilaut. Sehingga diharap peneliti selanjutnya bisa menyempurnakan penelitian.

### 5.4 Saran

5.4.1 Untuk perusahaan yang bekerja dalam bidang pelayaran lain agar lebih memperhatikan tentang Manajemen Jam Istirahat *crew* karna dengan jam istirahat yang baik akan menjadikan tubuh *crew* menjadi lebih prima sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

5.4.2 Perusahaan juga harus memperhatikan Kompensasi *Crew* kapal karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja *Crew* saat dikapal, baik atau buruk nya kinerja *crew* dikapal itu tergantung pada perusahaan juga, bagaimana perusahaan memberikan fasilitas terbaiknya kepada *crew*. Pemberian fasilitas yang baik kepada *crew* akan berpengaruh positif bagi Kinerja *crew* saat dikapal sehingga kinerja *crew* akan menjadi lebih optimal dan maksimal

5.4.3 Dengan adanya pengaruh yang baik dari Manajemen Jam Istirahat dan Kompensasi terhadap Kinerja *Crew* maka *crew* harus memberikan timbal blik yang baik kepada perusahaan dengan cara memaksimalkan kinerja nya saat diatas kapal sehingga antara *crew* dan perusahaan saling memberikan timbal balik yang baik dan positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2003). *Management*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Depdikbud, 2001. (2001). *kamus besar bahasa indonesia (2001st ed.)*. Balai Pustaka Soeharto.
- Fonsula, V., & Wahyu, D. (2018). *PENANGANAN BONGKAR MUAT DENGAN CRANE KAPAL DI MV. ORIENTAL JADE*. 8(2), 4.
- Gibson. (1987). *Sistem Kinerja*. Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- James, S. (1982). *management*. Prentice Hall.
- KBBI. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua*.
- KBBI. (2000). *KINERJA*.
- Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. (2006). *eningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Telaah Bisnis.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- W J S, P. (1986). *kamus umum bahasa indonesia (B. Print (ed.))*. Balai Pustaka.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting. (2008). *penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih*. Humaniora.
- Sekaran. (2006). *Research Methods For Business (4th ed.)*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

ARYANINGTIYAS, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU TOGAMAS SOLO*. 7(1), 45–56.

Azka, L. H. (2019). *ANALISIS PENERAPAN REST HOUR MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL*.

Hasibuan, M. (2003). *Management*. Bumi Aksara.

Widjajanto, D. (2009). *Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/ Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)*.

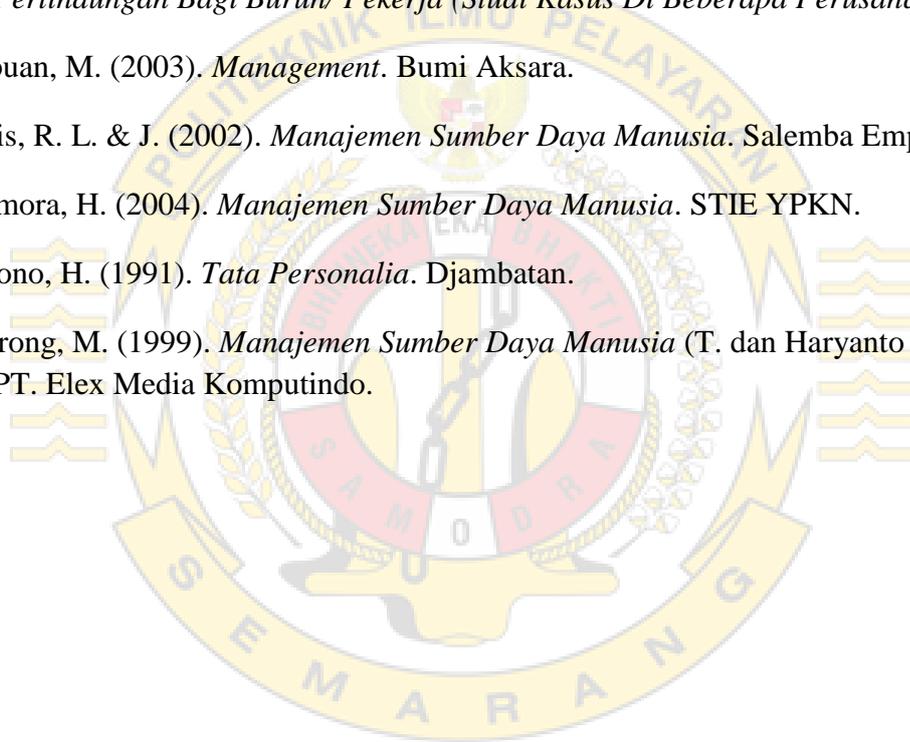
Hasibuan, M. (2003). *Management*. Bumi Aksara.

Mathis, R. L. & J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.

Purwono, H. (1991). *Tata Personalia*. Djambatan.

Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. dan Haryanto (ed.)). PT. Elex Media Komputindo.



Lampiran 1

**SHIP'S PARTICULAR**

1. NAME OF VESSEL	M/V PAN ENERGEN
2. VESSEL'S CONTACT NUMBER	INM-F : 773111567 / FAX: 83113285 / INM-C : 444002124
3. NATIONALITY	KOREA
4. PORT OF REGISTRY	JEJU
5. OFFICIAL NUMBER	JJR-181060
6. CALL SIGN	DSEV8
7. I.M.O. NUMBER	9 6 2 1 4 0 5
8. MMSI NUMBER	441190000
9. TYPE OF VESSEL	BULK CARRIER
10. OWNER	PAN OCEAN CO.,LTD.
11. OPERATOR :	<b><u>POS SM CO., LTD.</u></b>
ADDRESS :	3F PANOCEAN Bldg, 102, Jungang-Daero, Jung-gu, Busan ,600-725, Korea TEL : +82-51-400-1700
12. TONNAGE	G/T: 44,098 TONS / N/T: 27,714 TONS
13. LIGHT SHIP WEIGHT	13,877.52 TONS
14. COMPLEMENT	27 PERSONS
15. LENGTH OVERALL	229.00 METER
16. BREADTH (MLD)	32.26 METER

17. DEPTH (MLD)	20.05 METER			
18. DRAFT AIR DRAFT: 47.5M PROPELLER IMMERSION: 6.9M CITADEL NO: 870 776444846		<b>Draft(m)</b>	<b>Displacement</b>	<b>Deadweight</b>
	<b>Summer</b>	14.469	95047.0	81169.5
	<b>S.F.W</b>	14.799	95043.1	81165.6
	<b>Tropical</b>	14.770	97210.6	83333.1
	<b>T.F.W</b>	15.100	97155.1	83277.6
	<b>Winter</b>	14.168	92884.5	79007.0
19. SERVICE SPEED (at designated draft)	14.10 knot			
20. DATE OF BUILT & PLACE	MARCH. 2012 / NEW TIMES SHIPBUILDING CO., LTD.			
21. MAIN ENGINE	MAN B&W 5S60MC-C8 (TIER II)			
22. CLASSIFICATION SOCIETY	KOREAN REGISTER OF SHIPPING (KR)			

MASTER OF PAN ENERGEN

**CAPT.**  
**PARK MINSIK**

**IMOCREWLIST**

1. Name of Ship : MV PANENERGEN			2. Port of DEPARTURER : KANDLA,INDIA				3. Date of DEPARTURE : 18th MAY 2019		
4. Nationality of ship : REPUBLIC OF KOREA			5. NEXT Port : CAOFEIDIAN,CHINA				6. Nature and No. of identity DOC		
7.No	8. Family name, given name	9.Rank	10. Sex	11. Nationality	12. Date and place of birth 13. Embarkation Date, Place	Place of Issue Issue date	Passport (Expiry)	Seaman's Book (Expiry)	
1	CHONG JINWOOK	MASTER	MALE	S.KOREAN	24-Jul-67 S.KOREA 27-Apr-19 KARWAR,INDIA	KOREA 23/May/2018	M09889264 23/May/2028	BS137-06638 UNLIMITED	
2	ZULHELM DARTIUS	CO	MALE	INDONESIAN	16-Jan-74 INDONESIA 23-Nbp-18 LONGKOU,CHINA	TANJUNG PRICK 10/Nov/2015	B2401152 10/Nov/2020	F178168 02/Okt/2021	
3	YUSRAN MARTHEN UNG	2/O	MALE	INDONESIAN	09-Jul-90 INDONESIA 27-Jan-19 LONGKOU,CHINA	TANJUNG PRICK 11/Jun/2015	B1422137 11/Jun/2020	E094113 30/Jun/2021	
4	LEE SEOKJU	3/O	MALE	S.KOREAN	28-Jan-97 S.KOREA 28-Mar-19 SINGAPORE	KOREA 20/Oct/2016	M49599294 20/Oct/2021	BS162-01759 UNLIMITED	
5	KIM YOUNGHO	O/E	MALE	S.KOREAN	15-Jan-64 S.KOREA 31-Mai-19 SINGAPORE	KOREA 25/May/2018	M80487654 25/May/2028	BS087-02039 UNLIMITED	
6	PARK JEONGHYEON	1/E	MALE	S.KOREAN	14-Jul-89 S.KOREA 27-Apr-19 KARWAR,INDIA	KOREA 25/Mar/2019	M89008470 25/Mar/2029	BS101-03604 UNLIMITED	
7	HWANG JINHWAN	2/E	MALE	S.KOREAN	16-Apr-93 S.KOREA 28-Mar-19 SINGAPORE	KOREA 1/Jun/2017	M74662040 1/Jun/2022	MP149-00181 UNLIMITED	
8	JANG SEONGHUN	3/E	MALE	S.KOREAN	19-Feb-97 S.KOREA 28-Mar-19 SINGAPORE	KOREA 10/Jan/2017	M19611620 31/Dec/2021	BS170-00356 UNLIMITED	
9	ANG GI SEONG	BSN	MALE	S.KOREAN	25-Mai-63 S.KOREA 28-Mar-19 SINGAPORE	KOREA 11/Dec/2018	M25085051 11/Dec/2028	IO819-10338 UNLIMITED	
10	WON YONG BOM	AB	MALE	S.KOREAN	17-Mar-60 S.KOREA 31-Mai-19 SINGAPORE	KOREA 16/Jan/2013	M24456655 16/Jan/2023	BS877-51920 UNLIMITED	
11	PURWANTO	AB	MALE	INDONESIAN	10-Apr-72 INDONESIA 24-Sep-18 HUANGHUA, CHINA	TANJUNG PRICK 24/Jul/2017	B7609048 24/Jul/2022	E078895 17/Mai/2021	
12	ABDULLAH	AB	MALE	INDONESIAN	31-Mai-78 INDONESIA 24-Sep-18 HUANGHUA, CHINA	TANJUNG PRICK 26/Jan/2017	B6064939 26/Jan/2022	E028787 16/Nop/2020	
13	SULAIMAN	OS	MALE	INDONESIAN	21-Feb-81 INDONESIA 28-Mar-19 SINGAPORE	TANJUNG PRICK 7/Sep/2015	B1892348 7/Sep/2020	DD01422 15/Sep/2021	
14	PARK SANGSOO	NO.1 OLR	MALE	S.KOREAN	25-Mai-73 S.KOREA 27-Apr-19 KARWAR,INDIA	KOREA 18/May/2010	M72515712 18/May/2020	BS967-51578 UNLIMITED	
15	IMAM SAFARI	QLR	MALE	INDONESIAN	10-Apr-70 INDONESIA 23-Nbp-18 LONGKOU,CHINA	TANJUNG PRICK 7/Oct/2015	B2167140 7/Oct/2020	E120319 22/Sep/2021	
16	RONALADIE	QLR	MALE	INDONESIAN	04-Jan-81 INDONESIA 27-Jan-19 LONGKOU,CHINA	TANJUNG PRICK 29/Mar/2016	B3552634 29/Mar/2021	E103939 05/Agust/2021	
17	KIM YOUNGSI	COCK	MALE	S.KOREAN	15-Feb-65 S.KOREA	KOREA	M16551955	BS076-00709	

### Lampiran 3

### Form Rest Hour Management

**Work Hour Management**

Home | Work Hour List | Work Hour Management

Work Hour Management

Home Of Ship: PANI DESTORAN | Port: PANIURAN | Date: 201801 | Repet Ship: Korea, Republic of

Please mark periods of work with a continuous line

Date	Time	Hour	Hours of rest in 24-hour	Comment	Hours of rest in any day periods	Over Time
20 Thu	0	1-23	14.0	NEW WATCH & ANCHOR	14.0	2.0
21 Fri	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
22 Sat	0	1-23	15.0	ANCHOR WATCH - GARC	15.0	1.0
23 Sun	0	1-23	16.0	ANCHOR WATCH	16.0	0.0
24 Mon	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
25 Tue	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
26 Wed	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
27 Thu	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
28 Fri	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
29 Sat	0	1-23	16.0	ANCHOR WATCH AND S	16.0	0.0
30 Sun	0	1-23	16.0	ANCHOR WATCH	16.0	0.0
31 Mon	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH AND F	14.0	2.0
01 Tue	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
02 Wed	0	1-23	14.0	ANCHOR WATCH	14.0	2.0
03 Thu	0	1-23	16.0	ANCHOR WATCH	16.0	0.0

NOT TO BE COMPLETED BY THE SEABER

## Lampiran 4

### Soal Kuisioner

#### 1. VARIABLE KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari crew					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan saat di kapal					
3	Gaji yang diterima sesuai harapan					
4	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
5	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
7	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada crew					
8	Perusahaan memberikan Asuransi saat berlayar di laut					
9	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
10	Selama bekerja di kapal saya mendapatkan jaminan kesehatan					
11	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
12	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
13	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
14	Fasilitas yang disediakan mendukung					

#### 2. VARIABLE REST HOUR

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya menguasai prosedur yang berlaku di perusahaan pelayaran saya mengenai jam kerja dan jam istirahat					
2	Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan					
3	Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif.					
4	Istirahat cukup membuat kinerja crew lebih efektif					

5	Pelaksanaan overtime di masing-masing tugas crew kapal					
6	Mendata waktu overtime untuk menghitung daftar tambahan bonus					
7	Adanya overtime akan mengurangi jam istirahat crew					
8	Overtime akan menambah bonus pada crew					

### 3. KINERJA CREW

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
3	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
4	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6	Selalu mengikuti prusedur perusahaan					

## Lampiran 4

### Hasil Uji SPSS

#### 1. Identitas Responden berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	34	42.0	42.0	42.0
31-40	15	18.5	18.5	60.5
41-50	16	19.8	19.8	80.2
51-60	16	19.8	19.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### 2. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NO 1 Oiler,Oiler,Wiper	12	14.8	14.8	14.8
Bosun,AB,OS,Chief Cook,2nd Cook	26	32.1	32.1	46.9
CE,1E,2E,3E,AE	18	22.2	22.2	69.1
Master,CO,2O,3O,AO	25	30.9	30.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

## Deskripsi Variabel

### 1. Variabel *Management Rest Hour* ( $X_1$ )

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.1	81	1	5	4.30	.087	.782
X1.2	81	1	5	4.19	.086	.776
X1.3	81	1	5	4.32	.088	.788
X1.4	81	1	5	4.47	.095	.853
X1.5	81	1	5	3.73	.108	.975
X1.6	81	1	5	4.22	.108	.975
X1.7	81	1	5	3.89	.112	1.012
X1.8	81	1	5	4.04	.113	1.018
Valid (listwise)	N 81					

### 2. Variabel *Kompensasi* ( $X_2$ )

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X2.1	81	1	5	4.07	.091	.818
X2.2	81	1	5	3.78	.118	1.061

X2.3	81	1	5	3.90	.105	.943
X2.4	81	1	5	4.26	.093	.833
X2.5	81	1	5	4.11	.101	.908
X2.6	81	1	5	3.63	.116	1.042
X2.7	81	1	5	3.72	.127	1.143
X2.8	81	1	5	4.19	.110	.989
X2.9	81	1	5	3.86	.104	.932
X2.10	81	1	5	4.14	.091	.818
X2.11	81	1	5	4.07	.099	.891
X2.12	81	1	5	3.81	.111	1.001
X2.13	81	1	5	3.93	.097	.877
X2.14	81	1	5	3.90	.102	.917
Valid (listwise)	N 81					

### 3. Variabel Kinerja Crew (Y)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y.1	81	1	5	4.26	.084	.755
Y.2	81	1	5	4.23	.088	.795





--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

## 2. Indikator Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

### Correlations

	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	Total _X2
X Pearson Correlation		.48	.47	.48	.51	.37	.33	.53	.60	.52	.54	.61	.54	.41	.752*
2	1	0**	9**	5**	0**	0**	0**	9**	3**	7**	1**	2**	8**	0**	*
.1															
1 Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X Pearson Correlation	.48		.62	.33	.24	.66	.51	.13	.42	.15	.40	.45	.31	.47	.656*
2	0**	1	7**	5**	7*	0**	5**	5	4**	1	1**	5**	8**	9**	*
.1															
2 Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.02	.00	.00	.22	.00	.18	.00	.00	.00	.00	.000
	0		0	2	7	0	0	9	0	0	0	0	4	0	
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X Pearson Correlation	.47	.62		.27	.29	.52	.58	.27	.52	.19	.44	.47	.50	.58	.706*
2	9**	7**	1	1*	0**	2**	8**	4*	5**	6	0**	0**	5**	1**	*
.1															
3 Sig. (2-tailed)	.00	.00		.01	.00	.00	.00	.01	.00	.08	.00	.00	.00	.00	.000
	0	0		4	9	0	0	3	0	0	0	0	0	0	





X	Pearson Correlation	.410**	.479**	.581**	.148	.224*	.668**	.605**	.393**	.467**	.352**	.437**	.552**	.659**	1	.727*
1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.186	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
4	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
T	Pearson Correlation	.752**	.656**	.706**	.494**	.602**	.755**	.676**	.650**	.788**	.586**	.743**	.826**	.737**	.727**	1
0	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
1	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

### 3. Indikator Variabel Kinerja Crew (Y)

#### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.668**	.520**	.487**	.593**	.712**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Y.2	Pearson Correlation	.668**	1	.411**	.430**	.551**	.540**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Y.3	Pearson Correlation	.520**	.411**	1	.611**	.589**	.661**	.776**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Y.4	Pearson Correlation	.487**	.430**	.611**	1	.612**	.735**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Y.5	Pearson Correlation	.593**	.551**	.589**	.612**	1	.661**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Y.6	Pearson Correlation	.712**	.540**	.661**	.735**	.661**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
Total_Y	Pearson Correlation	.824**	.751**	.776**	.794**	.822**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

### Uji Reliabilitas Indikator

Pengujian Reliabilitas Variabel *Management Rest Hour* ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Pengujian Reliabilitas Variabel *Kompensasi* ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	14

Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Crew (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

Teknik Analisis Data

**1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10438284
Most Differences	Extreme Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500

## 2. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.648	2.131

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.084	2	338.542	74.536	.000 <sup>a</sup>
	Residual	354.274	78	4.542		
	Total	1031.358	80			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Manajemen Jam Istirahat

b. Dependent Variable: Kinerja Crew Kapal

## 2. Uji T ( Parsial )

Hasil Uji T Pengaruh Manajemen Jam Istirahat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Crew (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.522	1.752		2.581	.012
Management Rest Hour	.630	.052	.804	12.026	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Crew

Kapal

Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Crew (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.004	1.855		5.933	.000
Kompensasi	.260	.033	.663	7.863	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Crew Kapal

Hasil Uji T Manajemen Jam Istirahat ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Crew

(Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.314	5.043		1.252	.214
Management Rest Hour	1.480	.151	.741	9.820	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi



Tanggapan tidak dapat diedit

# Pengaruh Management Rest Hour dan Kompensasi terhadap Kinerja Crew

Dimohon untuk melengkapi data diri berikut ini

Nama Lengkap

Syahran ramadhan

Usia

30 tahun

Nama Kapal

Mv pan energen

Jabatan Terakhir

3rd officer



## Variabel Rest Hour

Berikut adalah keterangan skala kuisisioner yang dipilih

1 = Sangat tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Saya menguasai prosedur yang berlaku di perusahaan pelayaran saya mengenai jam kerja dan jam istirahat

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Istirahat cukup membuat kinerja crew lebih optimal

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Pelaksanaan overtime di masing-masing tugas crew kapal

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)     Sangat Setuju (SS)

Mendata waktu overtime untuk menghitung daftar tambahan bonus

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)     Sangat Setuju (SS)

Adanya overtime akan mengurangi jam istirahat crew

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Overtime akan menambah bonus pada crew

1      2      3      4      5

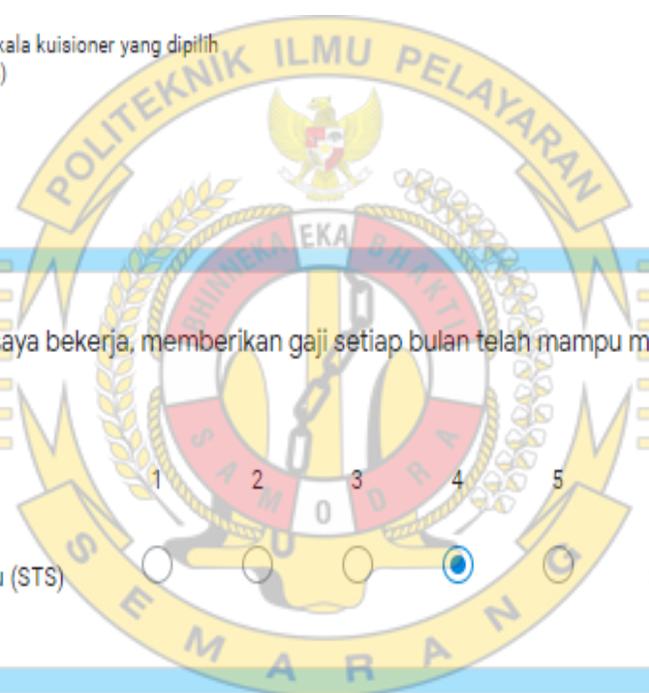
Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat Setuju (SS)

### Variabel Kompensasi

Berikut adalah keterangan skala kuisioner yang dipilih

- 1 = Sangat tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari crew



1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan saat di kapal

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Gaji yang diterima sesuai harapan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat setuju (SS)

Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat setuju (SS)

Bonus yang di berikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat setuju (SS)

Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat setuju (SS)

Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada crew

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Perusahaan memberikan asuransi saat berlayar di laut

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Tunjangan yang saya terima sesuai harapan

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Selama bekerja di kapal saya mendapatkan jaminan kesehatan

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang di berikan

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

Fasilitas yang disediakan mendukung

1      2      3      4      5

Sangat Tidak Setuju (STS)                        Sangat setuju (SS)

## Variabel Kinerja Crew

Berikut adalah keterangan skala kuisioner yang dipilih

1 = Sangat tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang di harapkan perusahaan

1 2 3 4 5

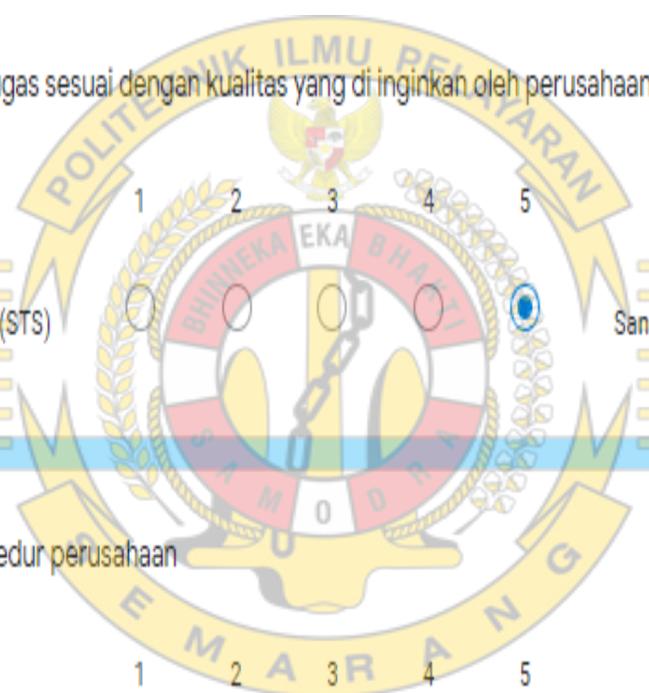
Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan



1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

Selalu mengikuti prosedur perusahaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)      Sangat Setuju (SS)

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI  
NASKAH SKRIPSI/PROSIDING  
No. 44/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/07/2020

Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : NAUFAL DESTANANDA KULDIAS PUTRA  
NIT : 531611105954 N  
Prodi/Jurusan : NAUTIKA  
Judul : Pengaruh Management Rest Hour dan Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Kapal

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (index similarity) dengan skor/hasil sebesar 6 %\* (Enam Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Juli 2020  
KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN &  
PENERBITAN

  
ALFI MARYATI, SH  
Penata Tingkat I, III/d  
NIP. 19750119 199803 2 001

\*Catatan:

> 30% : \*Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)\*

# Pengaruh Management Rest Hour dan Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Kapal

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Universitas Diponegoro  
Student Paper 2%
- 2 repository.pip-semarang.ac.id  
Internet Source 2%
- 3 pip-semarang.ac.id  
Internet Source 2%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

Exclude matches



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Naufal Destananda Kuldias Putra
2. Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 8 Desember 1998
3. Alamat : Gringsing 07/05, Mojopuro, Sumberlawang, Sragen
4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
  - a. Ayah : Kuldianto
  - b. Ibu : Sulastri
6. Riwayat Pendidikan :
  - a. SD Negeri Ngandul 1 Sumberlawang Lulus 2010
  - b. SMP Darul Ihsan Muhammadiyah Sragen Lulus Tahun 2013
  - c. SMA Trensains Muhammadiyah Sragen Lulus Tahun 2016
  - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. Pengalaman Praktek Laut (PRALA)
  - Kapal : MV. PAN ENERGEN
  - Perusahaan : PAN OCEAN CO.,Ltd
  - Alamat : Jl. Raya Boulevard Barat No 17, Kelapa Gading, Jakarta Utara