



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA ABK DI MV SPIL NISAKA

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

AHMAD RAFLY NURYAMAN

551811136758 N

PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
ABK DI MV SPIL NISAKA " karya,

Nama : AHMAD RAFLY NURYAMAN

NIT : 551811136758

Program Studi : NAUTIKA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Nautika, Politeknik
Ilmu Pelayaran Semarang pada hari, tanggal

Semarang,

PENGUJI

Penguji I : YUSTINA SAPAN. S.ST,M.M

Penata Tk.1 (III /d)

NIP.19771129200502 2 001

Penguji II : Capt Dian Kurnianingsari.S.ST,M.M

Penata Tk 1 (III/d)

NIP.19760206 200812 2 001

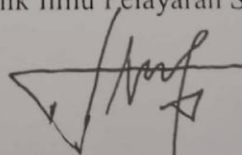
Penguji III : Daryanto.SH,MM

Pembina (IV/a)

NIP.19810413 200604 2 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang



Capt.DIAN WAHDIANA, MM

Penata Tk I (IV/b)

NIP.19700711 199803 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN

“ HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA ABK DI MV
SPIL NISAKA”

Dipindai dengan CamScanner

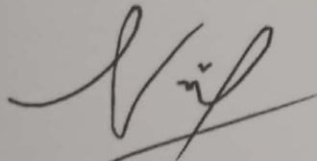
Disusun Oleh :

AHMAD RAFLY NURYAMAN
NIT. 551811136758 N

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

Dosen Pembimbing I

Materi



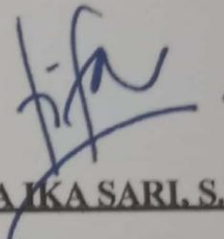
VEGA FONsula
ANDROMEDA.S.ST.S.Pd. M.Hum

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19770326 200212 1 002

Dosen Pembimbing II

Metodologi dan Penulisan



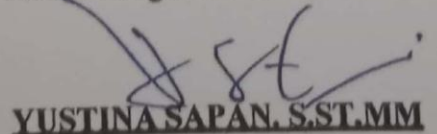
Dr.LATIFA IKA SARI. S.Psi.M.Pd

Pembina (III /c)

NIP. 19850731 200812 2 002

Mengetahui

Ketua Program Studi Nautika


YUSTINA SAPAN. S.ST.MM

Penata TK.1 (III/d)

NIP. 19771129200502 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dipindai dengan CamScanner

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Rafly Nuryaman

NIT : 551811136758 N

Program Studi : Nautika

Skripsi dengan judul “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja abk di MV SPIL NISAKA”

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 etika ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 7 MEI 2023

Yang membuat pernyataan,



AHMAD RAFLY .N

NIT. 551811136758 N

Dipindai dengan CamScanner

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

1. “Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”- Al-Baqarah 286
2. “ Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis.” – Aristoteles
3. "Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.” – Albert Einstein

Persembahan:

1. Ayah dan ibu yang selalu memberikan semangat, motivasi dan contoh dalam membentuk karakter, meskipun semua itu dilakukan dengan penuh penderitaan dan air mata yang semata mata ingin menjadikan peneliti menjadi anak yang berakhlak dan bermanfaat untuk orang lain
2. Almamater PIP Semarang serta para senior yang telah membimbing, serta teman-teman angkatan LV yang telah memberi semangat dan doa kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini agar selesai dan wisuda tepat waktu.
3. Seluruh awak kapal MV.SPIL NISAKA tahun 2020-2021 yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan canda tawa.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja ABK di MV SPIL NISAKA, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Diploma-IV jurusan Nautika di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

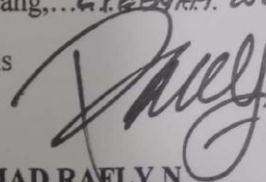
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Yustina Sapan, S.SI T,MM, selaku Kepala Prodi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Bapak Vega Fonsula Andromeda, S.ST,S.Pd, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Dr.Latifa Ika Sari,S.Psi.M.Pd selaku Dosen Pembimbing Metode Penulisan Skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ayah dan ibunda tercinta, serta keluarga tersayang, yang telah memberikan dukungan moril dan spiritual kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

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.

Semarang, ... 7 FEBRUARI 2023

Penulis



AHMAD RAFLY N

NIT. 551811136758 N

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| PRAKATA..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| ABSTRAKSI..... | xii |
| ABSTRACK..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Rumusan Penelitian..... | 6 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| F. Manfaat Hasil Penelitian..... | 6 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 8 |
| A. Deskripsi Teori..... | 8 |
| B. Deskripsi Operasional..... | 31 |
| C. Kerangka Pikir..... | 32 |
| D. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 37 |
| A. Metode Penelitian..... | 37 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 41 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 42 |
| D. Teknik Pengolahan Data..... | 48 |
| E. Teknik Analisis Data..... | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 56 |

| | |
|--------------------------------------|------|
| A. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 56 |
| B. Uji Pernyataan Analisis..... | 68 |
| C. Hasil Pengujian Hipotesis | 71 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 72 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 76 |
| A. Simpulan | 76 |
| B. Keterbatasan Penelitian..... | 77 |
| C. Saran..... | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | xiv |
| LAMPIRAN..... | xvii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xxiv |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel | 39 |
| Tabel 3.2 dan 3.3 Hasil Uji Validitas | 44 |
| Tabel 3.4 dan 3.5 Hasil Uji Reliabilitas | 47 |
| Tabel 3.6 Skala Likert | 49 |
| Tabel 4.1 Klasifikasi Responen Berdasarkan Usia..... | 58 |
| Tabel 4.2 Output SPSS | 59 |
| Tabel 4.3 Klasifikasi Responen Berdasarkan Pendidikan | 61 |
| Tabel 4.4 Output SPSS | 62 |
| Tabel 4.5 Output SPSS Variabel Motivasi | 64 |
| Tabel 4.6 Output SPSS Variabel Kinerja | 65 |
| Tabel 4.7 Output SPSS Perhitungan Variabel Motivasi | 68 |
| Tabel 4.8 Output SPSS Perhitungan Variabel Kinerja | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas | 71 |
| Tabel 4.10 dan 4.11 Output SPSS Reliabilitas..... | 72 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas | 72 |
| Tabel 4.13 Output SPSS Hasil Uji Normalitas | 74 |
| Tabel 4.14 Output SPSS | 75 |
| Tabel 4.15 Output SPSS Hasil Regresi | 76 |
| Tabel 4.16 Output SPSS Hasil Uji Parsial | 76 |
| Tabel 4.17 Output SPSS Hasil Koefisien Determinasi | 78 |

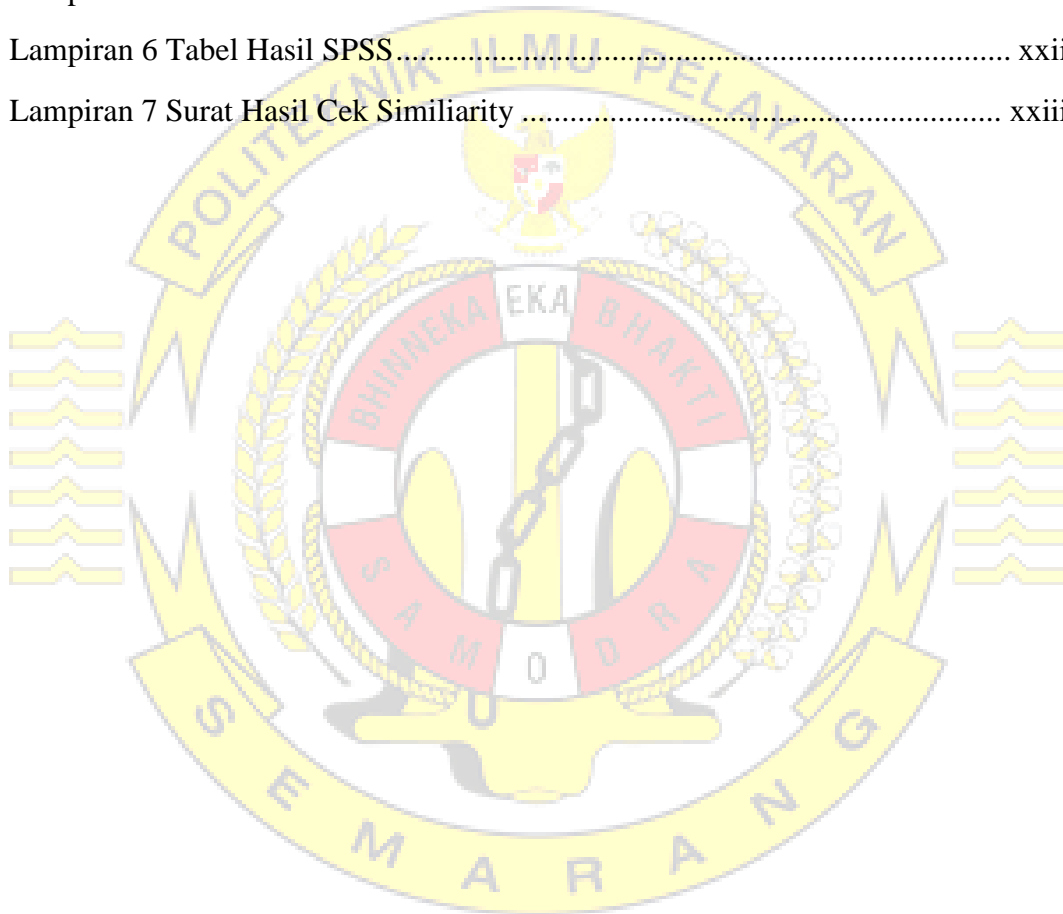
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 32 |
| Gambar 3.1 Garis Kontinum..... | 53 |
| Gambar 4.1 Histogram Usia | 60 |
| Gambar 4.2 Histogram Pendidikan | 63 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-------|
| Lampiran 1 <i>Ship particular</i> | xvii |
| Lampiran 2 Foto kegiatan praktek layar | xviii |
| Lampiran 3 <i>Crew list</i> | xix |
| Lampiran 4 Tabel r..... | xx |
| Lampiran 5 Tabel t..... | xxi |
| Lampiran 6 Tabel Hasil SPSS..... | xxii |
| Lampiran 7 Surat Hasil Cek Similiarity | xxiii |



ABSTRAKSI

Rafly Nuryaman, Ahmad 2022. “*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja ABK (Studi Kasus Kapal MV SPIL NISAKA)*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Vega Fonsula Andromeda, S.ST,S.Pd, M.Hum Pembimbing II: Dr.Latifa Ika Sari, S.Psi.M.Pd

Motivasi kerja penting diberikan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi pada diri karyawan, sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan . Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya. Motivasi dilakukan dengan tujuan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat *crew* bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA. (2)seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK DI MV SPIL NISAKA.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, dengan variabel *independent* motivasi kerja dan variabel *depedent* kinerja ABK. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google form* dengan melibatkan *crew* kapal MV. SPIL NISAKA yang berjumlah 24 orang. Analisa data menggunakan SPSS Versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ABK. hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu sebesar $2,373 > 1,721$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan terdapat nilai korelasi sebesar 0,460. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,211 maka dapat disimpulkan hubungan motivasi dengan kinerja *crew* di mv SPIL NISAKA adalah sebesar 21,1% dengan nilai residual berdistribusi normal yakni sebesar $0,200 > 0,05$. **KataKunci:** ABK, Kinerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Rafly Nuryaman, Ahmad 2022. "The Relationship between Work Motivation and Crew Performance (Case Study of the MV SPIL NISAKA Ship)". Essay. Diploma IV Program, Nautical Studies Program, Semarang Maritime Sciences Polytechnic, Advisor I: Vega Fonsula Andromeda, S.ST,S.Pd, M.Hum Supervisor II: Dr.Latifa Ika Sari, S.Psi.M.Pd

Work motivation is important given by the company to generate motivation in employees, so as to provide good performance for the company and improve employee discipline. How strong the individual's motivation will determine much of the quality of the behavior he displays. Motivation is carried out with the aim of giving encouragement so as to be able to create a harmonious work atmosphere which is expected to make the crew work with more enthusiasm so that the performance of all employees in the organization becomes higher. Employee performance is needed because it will bring the company's goals to success, if there is no performance in a company then the company's goals will not be achieved. This study aims to determine (1) there is a relationship between work motivation and crew performance at MV SPIL NISAKA. (2) how strong is the relationship between work motivation and crew performance at MV SPIL NISAKA.

In writing this thesis the researcher uses a correlational quantitative research method, with the independent variable work motivation and the dependent variable ABK performance. The data collection method uses a questionnaire distributed via Google form involving the crew of the MV ship. SPIL NISAKA totaling 24 people. Data analysis using SPSS Version 25.

The results of the study show that work motivation has a significant relationship with the performance of crew members. this can be seen based on the calculation results which show the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ which is equal to $2.373 > 1.721$ and with a significant value of $0.000 < 0.05$. And there is a correlation value of 0.460. With a coefficient of determination of 0.211, it can be concluded that the relationship between motivation and crew performance at mv SPIL NISAKA is 21.1% with a normally distributed residual value of $0.200 > 0.05$.

Keywords: *ABK, Performance, Work Motivation.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Perusahaan yang siap berkompetisi sebaiknya memiliki manajemen yang efektif. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para karyawan sebagai asset perusahaan. Atasan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan cara mengevaluasi kinerja, meningkatkan gaji, pemberian bonus atau penghargaan dan kesempatan untuk bisa berkembang. Untuk memotivasi karyawan, manager atau atasan langsung setiap divisi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan dan diperlukan karyawan. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun rohani. Seseorang yang termotivasi melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana tempat ia berkeja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:141)¹ motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memenuhi berbagai kebutuhannya baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainya yang semakin kompleks.

Motivasi kerja menggerakkan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008; 97).² Dengan kata lain, motivasi digunakan sebagai kekuatan yang mendorong seorang karyawan, yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2000;185). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan atau keinginan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berprilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi serta kemampuan dan persepsi dari diri seseorang. Dasar teori di atas menunjukan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari kinerja karyawannya, karena motivasi kerja berpengaruh dengan penampilan kerja. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaan, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009)³

Dengan modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2008).⁴ Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2001)⁵ kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan kinerja karyawan, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja perusahaan atau organisasi.

³ Anoraga, Psikologi Kerja (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

⁴ Tjutju & Suwatno Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Alfabeta, 2008).

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). (Aries & Baskoro, 2012).⁶ Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010)⁷ atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005).⁸

Berdasarkan pendapat (Siagian, 2002)⁹ mengatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerja karyawan tersebut apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. Hasil kerja/*Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun.

Pembagian kerja yang jelas dan didukung motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik dari ABK sehingga proses ekspedisi terlaksana dengan baik, namun kondisi di lapangan terkadang berbeda dengan yang seharusnya diantaranya berdasarkan pengalaman peneliti ketika melakukan praktek di MV SPIL NISAKA

⁶ Aries Baskoro, Sigit Wahyu & Susanty, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)’, *J@TI UNDIP*, Vol VII, N (2012).

⁷ Suryadi Ace, ‘Permasalahan Dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan (Studi Relevansi Pendidikan Kerjasama UPI Dengan Balitbang Kemendiknas)’, 2010 <http://file.upi.edu/direktori/PROCEEDING/Seminar_Internas.NFE>.

⁸ Veitzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri Rivai, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

⁹ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002).

peneliti menemukan permasalahan yaitu ketika bekerja terdapat *crew* yang kurang semangat dalam berdinam jaga sebagai contoh pada saat dinas jaga 08.00 – 12.00 jurumudi datang terlambat yang seharusnya sudah bersiap (*standby*) di tempat jaga, namun karena kurangnya motivasi untuk bekerja menyebabkan jurumudi tersebut akhirnya datang terlambat. Dari sisi lain pada saat kegiatan kerja harian jurumudi tersebut terlihat kurang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan fakta yang ditemui peneliti pada saat melaksanakan praktek laut di MV SPIL NISAKA, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA ABK DI MV SPIL NISAKA”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi yaitu:

1. Tingginya gaji atau upah tetapi tidak disertai dengan adanya tunjangan lainnya.
2. Pengembangan diri dan kompetensi ABK kurang mendapat dukungan dari perusahaan.
3. Motivasi yang rendah menjadi penyebab rendahnya kinerja ABK.
4. Diperlukan inovasi dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja ABK.

C. Batasan Masalah

Mengingat begitu luas objek pembahasan dan keterbatasan waktu yang dimiliki dalam penyusunan skripsi ini, disamping itu agar hasil penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, maka peneliti membatasi masalah pada hubungan motivasi dan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA ?
2. Seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA.
2. Seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA.

F. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperkaya khasanah pengetahuan bagi pembaca, pelaut, maupun kalangan umum dalam memahami motivasi dan kinerja ABK.

b. Menambah referensi di perpustakaan PIP Semarang terkait motivasi dan kinerja ABK.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai informasi bagi ABK untuk memahami motivasi dalam meningkatkan kinerja di MV SPIL NISAKA.

b. Sebagai masukan (input) bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan motivasi dan kinerja ABK di MV SPIL NISAKA.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori adalah suatu rangkaian penjelasan yang dirangkum menjadi suatu konsep gagasan, pandangan, sikap dan atau cara-cara yang pada dasarnya menguraikan nilai-nilai serta maksud dan tujuan tertentu yang teraktualisasi dalam proses hubungan. Dalam suatu penelitian, deskripsi teori merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

1. Motivasi Kerja

- a. Pengertian Motivasi Kerja Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141)¹⁰ Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai

- 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia.

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*.

- 2) Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat.
- 3) Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan.
- 4) Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan.
- 5) Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.¹¹

Menurut Ngalim Purwanto, (2006: 72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu¹².

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003:190). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang

¹¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukuranya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

¹² Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja, 2006).

individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.¹³

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik.

Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2017), bahwa *factor* organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan (needs), tujuan (goal), sikap (attitudes) ,dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi : pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri¹⁴

c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki guru agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

¹³ Jerald dan Robert A. Baron Greenberg, *Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall, 2003).

¹⁴ Gomes.F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017).

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.¹⁵

Selanjutnya Nana Syaodih Sukmadinata (2003: 64) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- 1) Motivasi takut (*fear motivation*) Individu melakukan perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif (*incentive motivation*) Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap (*attitude motivation atau self motivation*) Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.¹⁶

¹⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

¹⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja

d. Tujuan Motivasi

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁷

e. Indikator Motivasi

Indikator merupakan sebuah variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun suatu kegiatan. Indikator motivasi yang dapat dipakai Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Berdasarkan pendapat pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di sekolah, jika sekolah dapat memotivasi guru sehingga guru bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja guru akan optimal.

f. Peran Penting Motivasi Kerja

Motivasi kerja penting diberikan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi pada diri karyawan, sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan . Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya.

Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan

dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang optimal (Firmansyah, 2019)¹⁸. Pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, sudah menjadi kewajiban dari setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi setiap bawahannya untuk berprestasi (Kadarisman, 2012).¹⁹

Seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai karyawan bukan hanya meningkatkan motivasi bagi karyawan tersebut, tetapi juga menguntungkan perusahaan dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi dilakukan dengan tujuan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat 24 crew bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja

¹⁸ Anang Firmansyah, *Pemasaran Produk Dan Merek* (Jawa Timur: Qiara Media, 2019).

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada *crew* dapat berupa *Material Incentif* dan *Non Material Incentif*. Motivasi yang berbentuk *material incentive* adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk *non material incentive* adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau *financial* yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

a. Definisi kerja

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh

karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.²⁰

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya, (Suwatno dan Priansa, 2011:196).²¹ Menurut Suyadi Prawirosentono yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:193) pengertian kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²²

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah dasar apa yang

²⁰ Jackson John Mathis Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

²¹ Suwatno & Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011).

²² Mohammad Jauhar Subekhi Akhmad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Karya, 2012).

dikerjakan ataupun tidak dikerjakan dalam waktu kurun tertentu oleh karyawan, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampui batas yang telah ditentukan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.²³

c. Indikator-Indikator kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2010:142). Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Quantity of work*(kuantitas bekerja)

a) Jumlah kerja yang dilakukan

²³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

b) Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu

2) *Quality of work*.(kualitas kerja)

a) . Keterampilan dalam melaksanakan tugas

b) Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya

3) *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)

a) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan

b) Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan

4) *Creativeness* (kreativitas)

a) Keahlian gagasan

b) Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5) *Cooperation* (kerja sama).

a) Kesediaan kerja sama dengan atasan

b) Kesediaan kerja sama dengan rekan kerja

6) *Depentability* (dapat dipercaya).

a) Kesadaran dalam hal kehadiran

b) . Dapat dipercaya dalam hal kehadiran

7) *Initiative* (inisiatif).

a) Semangat dalam melaksanakan tugas

b) Semangat mengerjakan tanggung jawabnya

8) *Personal qualities* (kualitas pribadi)

a) Kepemimpinan

b) Integritas pribadi²⁴

Penilaian Kinerja Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut. Tetapi juga perlu adanya kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui juga, apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

d. Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan

²⁴ Gomes Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2010).

prestasi. Menurut Veitzal Rivai (dalam Moeheriono 2011;122) teknik teknik penilaian kinerja meliputi :

- 1) Skala peringkat (*Rating Scale*)
- 2) Daftar pertanyaan
- 3) Metode pencatatan prestasi
- 4) Metode dengan pilihan terarah (*Forced choice method*)
- 5) Metode peristiwa kritis (*Critical incident method*)
- 6) Skala peringatan yang disangkutkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)
- 7) Metode peninjau lapangan (*Field Review Method*)
- 8) Tes observasi prestasi kerja (*Performance Test and Obsevation*)
- 9) Pendekatam evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)²⁵

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penilaian, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Menurut Vaithzal Rivai (2011;573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
- 3) Penilaian secara psikologis
- 4) Pusat penilaian (*Assesment Center*)²⁶

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

²⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

e. Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, karajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan Menurut Vaithzal Rivai (2011;552), pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja
- 2) Meningkatkan motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- 4) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat di bedakan lagi kedalam penugasan kembali seperti diadakanya mutasi atau tranfer, rotas perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karywan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
- 10) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan

- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
- 13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutment, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.²⁷

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2015:68) ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja, harus ada motivasi yang besar agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan,

²⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.²⁸ Hasil ini sesuai dengan penelitian Nur Avni,dkk (2015) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.²⁹

Terdapat hubungan yang *positif* antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kinerja yang rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).³⁰ Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif. Dari indikator-indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam bekerja harus dikerjakan dengan tepat waktu serta kerjasama yang solid dari para

²⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015).

²⁹ dkk Nur, Avni, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol .26 No (2015).

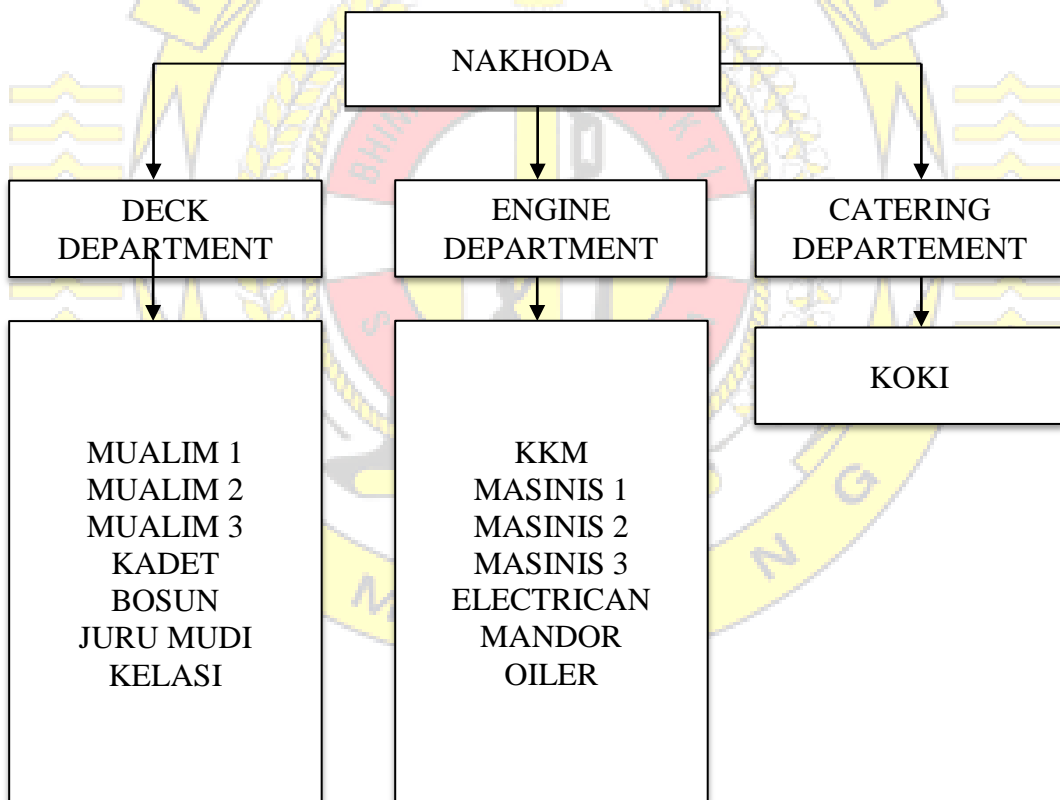
³⁰ Rosmaini & Tanjung Hasrudy, 'Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No.1 (2019).

karyawan dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, karena akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Struktur Organisasi

Menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Adapun Struktur organisasi kapal MV SPIL NISAKA sebagai berikut:



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

Sumber : MV SPILL NISAKA

a. Departemen Deck adalah Departemen deck adalah sebuah organisasi di atas kapal, departemen ini dan persyaratan pengawakannya termasuk tanggung jawab dari tiap jabatannya diatur di dalam konvensi STCW. Departemen ini dipimpin oleh perwira deck, yang merupakan seorang pelaut berlisensi. Departemen deck mengajarkan berbagai macam tugas di atas kapal, terutama navigasi kapal, dari anjungan serta bertanggung jawab untuk mengawasi semua cargo yang ada di atas kapal. Personil dalam *department deck* meliputi:

1) Nahkoda

Menurut pasal 341 KUHD, nahkoda adalah memimpin kapal, kepadanya diberikan kekuasaan umum atas semua orang yang berada di kapal (pelayar). Pelayar harus menaati perintah yang diberikan demi keselamatan serta tegaknya ketertiban di atas kapal.

2) Mualim I (*chief officer*) adalah perwira *deck* senior. Dia perwira kepala departemen deck. Tugas dan tanggung jawabnya:

- a) Kepala dinas deck dan membantu nahkoda dalam hal mengatur pelayanan di kapal.
- b) Tugas jaga navigasi di kapal.
- c) Mengatur pemuatan dan pembongkaran muatan di kapal.
- d) Menyelenggarakan tugas administrasi yang berhubungan dengan muatan.

Mualim I melaksanakan dinas jaga laut pukul 04:00-08.00 dan 16:00-20:00. Pada perusahaan tertentu yang menempatkan Mualim IV , chief officer tidak melaksanakan dinas jaga, tetapi fokus pada muatan dan perawatan

3) Mualim II (*second officer*)

- a) Tugas jaga navigasi
- b) Bertanggung jawab terhadap peralatan navigasi dan perawatannya
- c) Membuat *voyage report*
- d) Membuat permintaan dan menyimpan barang barang *store stationary*
- e) Sebagai perwira kesehatan, menyimpan obat obatan, jika di atas kapal tidak ada tenaga medis
- f) Membantu mualim I dalam pelaksanaan bongkar muat muatan.

Mualim II melaksanakan dinas jaga laut pada pukul 12:00-16:00 dan pukul 00:00-04:00

4) Mualim III (*third officer*)

- a) Tugas jaga navigasi
- b) Menjaga dan memelihara alat pemadam kebakaran, alat keselamatan dan bendera isyarat
- c) Membuat permintaan alat keselamatan dan pemadam kebakaran
- d) Merawat lampu navigasi

Mualim III dinas jaga laut pada pukul 08:00-12:00 dan 20:00-24:00

5) Kadet

kadet adalah seorang taruna yang masih aktif di kampus yang sedang melakukan praktek laut (prala) atau praktek berlayar selama tidak kurang dari 12 bulan di atas kapal.

6) Bosun Sebagai kepala kerja dan mengatur pelaksanaan kerja di bagian *deck* menerima perintah kerja dari mualim I

7) Juru mudi

Juru mudi memiliki tugas jaga, baik di laut maupun di pelabuhan

8) Kelasi

Memiliki tugas jaga harian di bawah perintah bosun

b. *Departemen Engine* adalah bagian yang memiliki tanggung jawab dalam bagian permesinan kapal. Personil dalam *departemen engine* meliputi:

1) Kepala Kamar Mesin (KKM)

a) Bertanggung jawab terhadap kelancaran pengoperasian semua peralatan permesinan dan penunjangnya yang berada di kamar mesin dan di *deck*, termasuk perbaikan dan perawatannya

b) Sebagai atasan dari semua awak kapal bagian mesin

2) Masinis I

a) Bertanggung jawab terhadap rutinitas kerja harian dan keberhasilan di kamar mesin

b) Bertugas jaga pada pukul 04.00 – 08.00 / 16.00 – 20.00

c) Bertanggung jawab terhadap perawatan mesin induk

d) Menggantikan kkm jika berhalangan

3) Masinis II (*second engineer*)

a) Bertugas jaga pada pukul 00.00 – 04.00 / 12.00 – 16.00

b) Bertanggung jawab terhadap perawatan kamar mesin induk

c) Menerima tugas kerja dari masinis I.

4) Masinis III (*third engineer*)

a) Bertugas jaga pada pukul 08.00 – 12.00 / 20.00 -00.00

b) Bertanggung jawab terhadap perawatan pesawat bantu di *deck*, mesin sekoci, ketel uap, *oil water separator*, dan mesin kemudi

c) Mengawasi *spare part*

d) Bertanggung jawab terhadap tanki bahan bakar, pemakaiannya, dan *bunkering*

5) Electrician

Bertanggung jawab atas *maintenance* semua alat alat kelistrikan kapal. Bertanggung jawab atas administrasi kelistrikan kapal dan membuat list perbaikan.

6) Mandor

Sebagai kepala kerja dan mengatur pelaksanaan kerja di bagian mesin dan menerima perintah dari masinis I

c. *Catering department*

1) Koki adalah awak kapal non perwira paling senior di departemen pelayanan pada kapal niaga. Tugas utama koki kepala adalah memastikan penyiapan dan penyajian makanan yang lezat dan

bergizi³¹ Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ABK deck MV SPIL NISAKA karena sebelumnya belum ada yang meneliti tentang motivasi kerja dengan kinerja. Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan diantara kedua variabel tersebut di MV SPIL NISAKA.

B . Deskripsi Operasional

1. Hubungan

Hubungan berasal dari kata hubung yang menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya bersambung atau berangkaian (yang satu dengan yang lain). Jadi hubungan adalah keterkaitan suatu hal dengan hal lainnya, seperti hubungan kekeluargaan, darah, dagang, diplomatik, analogi, hukum, formal, kebudayaan, variabel penelitian dan masih banyak lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia hubungan juga memiliki arti segala yang bertalian dengan lalu lintas dan telekomunikasi (seperti jalan, pelayaran, penerbangan, pos)

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah

³¹ MUDIYANTO, *Buku Ajar MANAJEMEN KAPAL* (Jawa Timur: CV Pustaka Abadi, 2020).

kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan

3. Kinerja

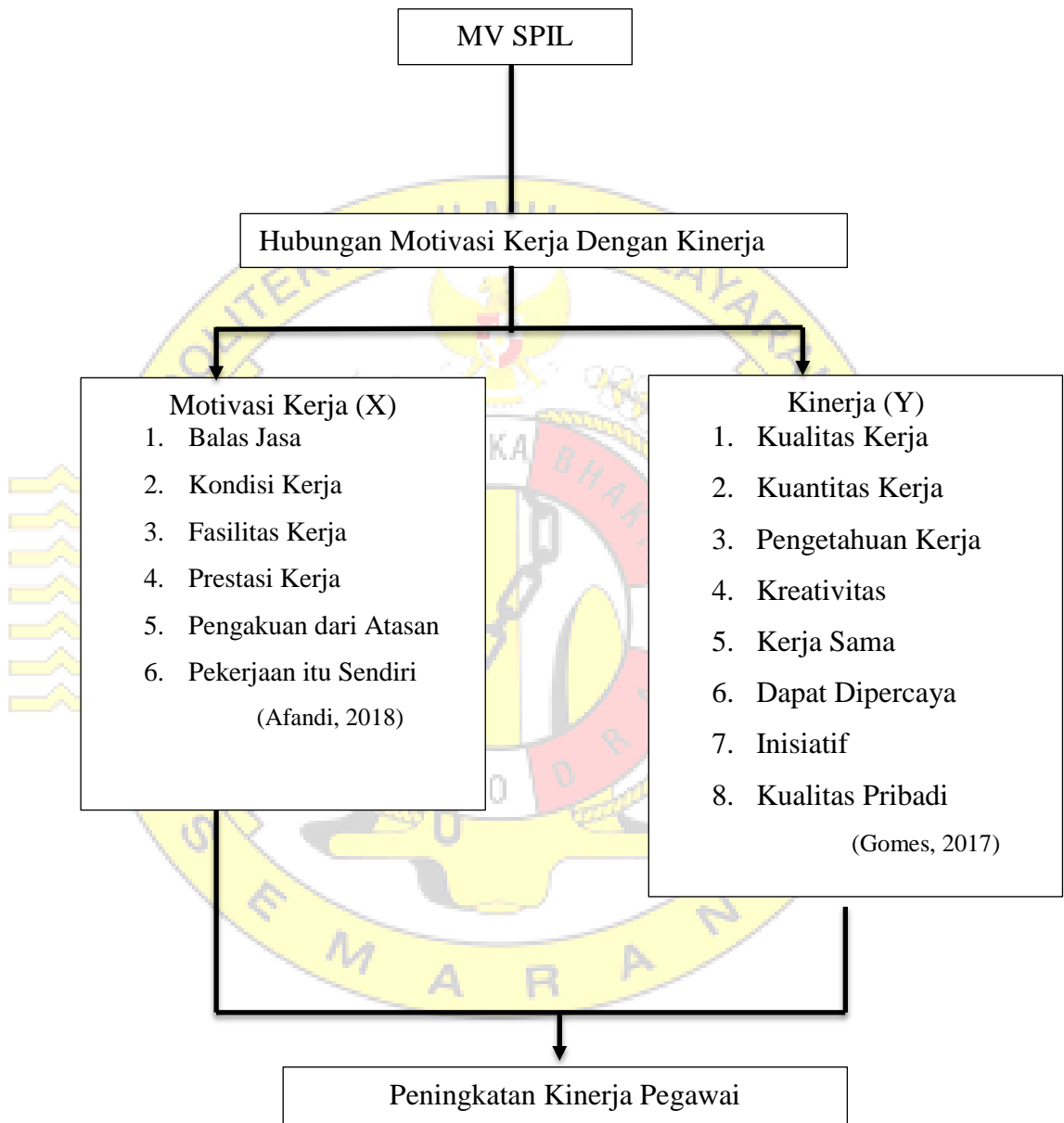
Kinerja karyawan adalah sebuah dasar apa yang dikerjakan ataupun tidak dikerjakan dalam waktu kurun tertentu oleh karyawan, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan

4. ABK

Anak Buah Kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas untuk mengoperasikan dan memelihara kapal dan muatannya, kecuali nahkoda. Begitulah menurut Hukum Laut. Dalam menjalankan tugasnya mereka sering mengalami kesulitan yang disebabkan oleh banyak hal. *Crew* yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka perusahaan (MV SPIL NISAKA) harus memperhatikan motivasi kerja *crew* agar *crew* lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari hari. Bilamana motivasi kerja

tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien juga.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

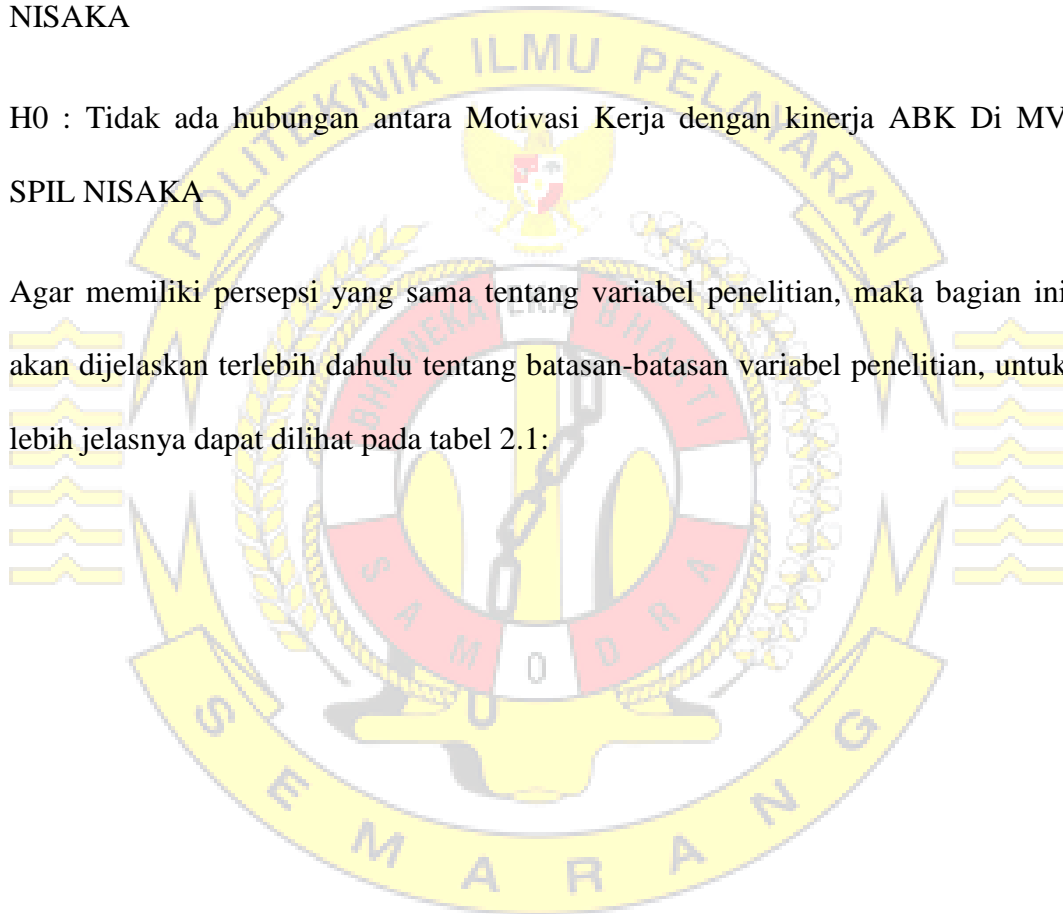
D. Hipotesis

Berdasarkan adanya pokok masalah yang dirumuskan, adanya tujuan penelitian, serta landasan teori maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja ABK Di MV SPIL NISAKA

H0 : Tidak ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja ABK Di MV SPIL NISAKA

Agar memiliki persepsi yang sama tentang variabel penelitian, maka bagian ini akan dijelaskan terlebih dahulu tentang batasan-batasan variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.1:

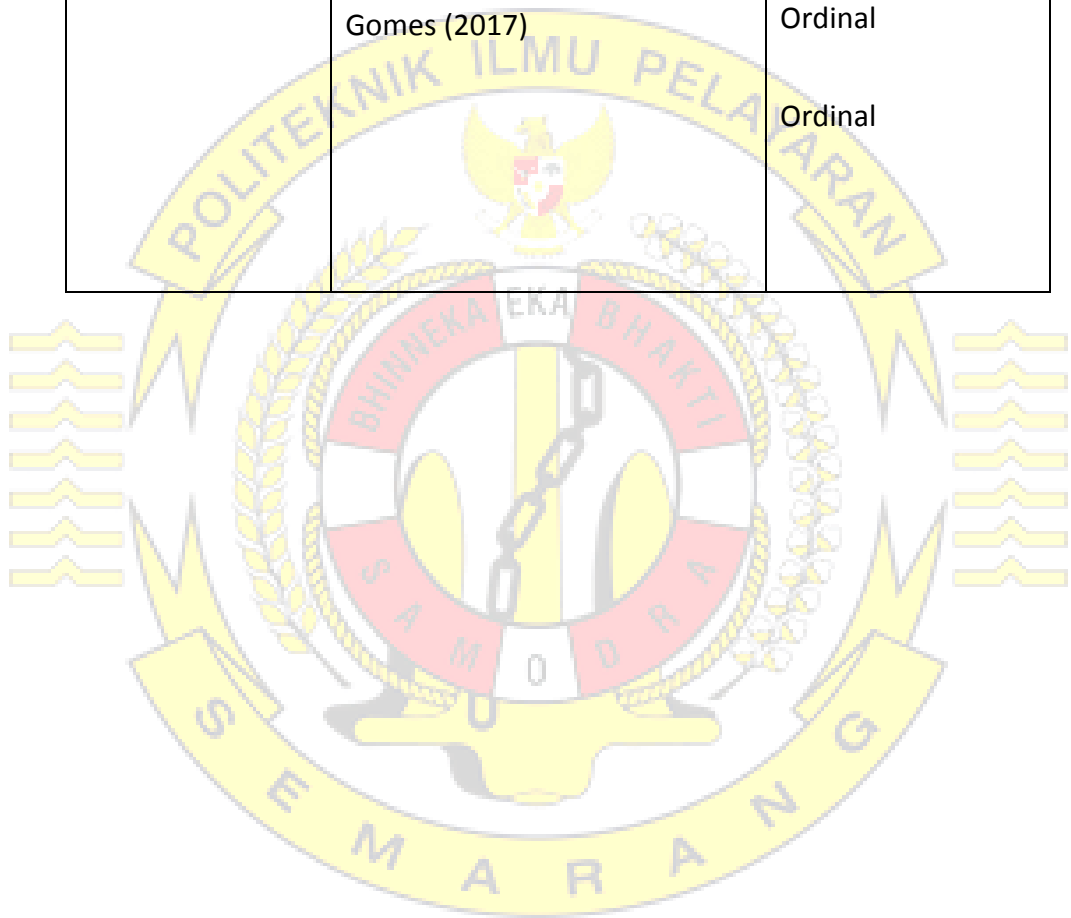


Tabel 2.1

Defenisi Konsep Operasional Variabel

| Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|---|--|---|
| <p>Variabel (X)</p> <p>Motivasi :</p> <p>Motivasi adalah</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Balas Jasa • Kondisi Kerja • Fasilitas Kerja • Prestasi Kerja • Pengakuan Atasaan dari Atasaan • Pekerjaan itu Sendiri <p>Afandi (2018)</p> | <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> |
| <p>Variabel (Y)</p> <p>Kinerja Pegawai:</p> <p>Kinerja adalah</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Kualitas kerja • Pengetahuan Kerja • Kreativitas | <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> |

| | | |
|--|--|---------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kerja Sama | Ordinal |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat Dipercaya | Ordinal |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif | Ordinal |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Pribadi | Ordinal |
| | Gomes (2017) | Ordinal |
| | | Ordinal |



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terkait penelitian yang berjudul “ Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja *crew* di MV SPIL NISAKA”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode korelasi sederhana maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja *crew* di MV SPIL NISAKA hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,373 > 1,721$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh setiap *crew* maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan dan diberikan *crew* kepada perusahaan

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat hubungan atau korelasi dengan nilai korelasi yaitu sebesar 0,460. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,211 maka dapat dilihat dan di simpulkan hubungan motivasi dengan kinerja *crew* di MV Spil

Nisaka adalah sebesar 21,1 % dengan nilai residual berdistribusi normal yakni sebesar $0,200 > 0,05$

B. Keterbatasan penelitian

Dikarenakan singkatnya waktu yang dimiliki oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini, maka peneliti memiliki batasan yaitu:

1. Lingkup keilmuan

Dalam bidang keilmuan penelitian ini membahas mengenai pelayaran yang berhubungan dengan kegiatan *crew* dalam melakukan pekerjaan di atas kapal

2. Lingkup masalah

Agar bahasan penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas permasalahan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja *crew* di MV Spil Nisaka. Untuk hubungan dari faktor yang lain tidak di bahas dalam penelitian ini karena peneliti hanya berfokus pada 2 variabel dan hal tersebut dapat dijadikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Lingkup lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan Salam Pacific Indonesia Lines, diatas kapal MV Spil Nisaka

4. Lingkup waktu

Waktu penelitian dilaksanakan selama peneliti melaksanakan praktek berlayar yang dimulai pada bulan Oktober 2020 sampai bulan Agustus 2021

5. Lingkup metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif korelasional.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Karena dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan jumlah variabel independen maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel independen lainnya yang berhubungan dengan kegiatan *crew* dalam melakukan pekerjaan di atas kapal. Dari hasil penelitian dan kesimpulan berikut ini adalah saran dari penulis:

1. Karena motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja *crew* dalam melakukan pekerjaan di atas kapal maka dengan demikian faktor-faktor yang melatarbelakangi tingginya motivasi agar dapat terus dilakukan atau ditingkatkan kembali, seperti dukungan dari atasan dan jaminan kerja dari perusahaan. Serta perusahaan maupun atasan (*captain*) dapat memberikan apresiasi terhadap *crew*.

2. Kinerja *crew* berhubungan positif dengan motivasi, karena berdistribusi normal dan terdapat hubungan atau korelasi 21,1% maka dengan demikian peningkatan kinerja akan terdampak dari peningkatan maupun penurunan motivasi *crew*. Disarankan agar atasan dapat selalu memberikan bimbingan dan kepercayaan kepada setiap *crew* yang dibawahinya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017)
- , *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015)
- Ace, Suryadi, 'Permasalahan Dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan (Studi Relevansi Pendidikan Kerjasama UPI Dengan Balitbang Kemendiknas)', 2010
<http://file.upi.edu/direktori/PROCEEDING/Seminar_Internas.NFE>
- Anang Firmansyah, *Pemasaran Produk Dan Merek* (Jawa Timur: Qiara Media, 2019)
- Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Arifin Zainal, *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- B. Uno, Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Baskoro, Sigit Wahyu & Susanty, Aries, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)', *J@TI UNDIP*, Vol VII, N (2012)
- Faustino Cardoso, Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2010)
- Gomes.F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017)
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall, 2003)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012)

- Imam, Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011)
- , *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009)
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)
- , *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011)
- Mathis Robert, Jackson John, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002)
- MUDIYANTO, *Buku Ajar MANAJEMEN KAPAL* (Jawa Timur: CV Pustaka Abadi, 2020)
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)
- , *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010)
- Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja, 2006)
- Nur, Avni, dkk, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol .26 No (2015)
- Rivai, Veitzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)
- Rosmaini & Tanjung Hasrudy, 'Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No.1 (2019)
- Saifuddin, Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustaka Karya, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

Suwatno & Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011)

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011)

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2008)



Tabel r

| N | Taraif Signif | | N | Taraif Signif | | N | Taraif Signif | |
|----|---------------|-------|----|---------------|-------|------|---------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0,997 | 0,999 | 27 | 0,381 | 0,487 | 55 | 0,266 | 0,345 |
| 4 | 0,950 | 0,990 | 28 | 0,374 | 0,478 | 60 | 0,254 | 0,330 |
| 5 | 0,878 | 0,959 | 29 | 0,387 | 0,470 | 65 | 0,244 | 0,317 |
| 6 | 0,811 | 0,917 | 30 | 0,361 | 0,483 | 70 | 0,235 | 0,306 |
| 7 | 0,754 | 0,874 | 31 | 0,355 | 0,456 | 75 | 0,227 | 0,296 |
| 8 | 0,707 | 0,834 | 32 | 0,349 | 0,449 | 80 | 0,220 | 0,288 |
| 9 | 0,668 | 0,798 | 33 | 0,344 | 0,442 | 85 | 0,213 | 0,278 |
| 10 | 0,632 | 0,765 | 34 | 0,339 | 0,436 | 90 | 0,207 | 0,270 |
| 11 | 0,602 | 0,735 | 35 | 0,334 | 0,430 | 95 | 0,202 | 0,263 |
| 12 | 0,576 | 0,708 | 36 | 0,329 | 0,424 | 100 | 0,195 | 0,256 |
| 13 | 0,553 | 0,684 | 37 | 0,325 | 0,418 | 125 | 0,176 | 0,230 |
| 14 | 0,532 | 0,661 | 38 | 0,320 | 0,413 | 150 | 0,159 | 0,210 |
| 15 | 0,514 | 0,641 | 39 | 0,316 | 0,408 | 175 | 0,148 | 0,194 |
| 16 | 0,497 | 0,623 | 40 | 0,312 | 0,403 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 17 | 0,482 | 0,606 | 41 | 0,308 | 0,398 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 18 | 0,468 | 0,590 | 42 | 0,304 | 0,393 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 19 | 0,456 | 0,575 | 43 | 0,301 | 0,389 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 20 | 0,444 | 0,561 | 44 | 0,297 | 0,384 | 600 | 0,080 | 0,105 |
| 21 | 0,433 | 0,549 | 45 | 0,294 | 0,380 | 700 | 0,074 | 0,097 |
| 22 | 0,423 | 0,537 | 46 | 0,291 | 0,376 | 800 | 0,070 | 0,091 |
| 23 | 0,413 | 0,526 | 47 | 0,288 | 0,372 | 900 | 0,065 | 0,086 |
| 24 | 0,404 | 0,515 | 48 | 0,284 | 0,368 | 1000 | 0,062 | 0,081 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 49 | 0,281 | 0,364 | | | |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 50 | 0,279 | 0,361 | | | |

Tabel t

| α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>) | | | | | | |
|--|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| dk | 0,25 | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 |
| | α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>) | | | | | |
| | 0,50 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 |
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 |
| 5 | 0,727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 |
| 13 | 0,692 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 |
| 14 | 0,691 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 |
| 15 | 0,690 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 |
| 16 | 0,689 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 |
| 17 | 0,688 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 |
| 19 | 0,687 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,358 | 2,617 |
| ∞ | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 |

Tabel Hasil SPSS

Statistics

| | | USIA | PENDIDIKAN |
|---|---------|------|------------|
| N | Valid | 23 | 23 |
| | Missing | 0 | 0 |

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <= 30 | 7 | 30,4 | 30,4 | 30,4 |
| | 31 - 40 | 9 | 39,1 | 39,1 | 69,6 |
| | >= 41 | 7 | 30,4 | 30,4 | 100,0 |
| | Total | 23 | 100,0 | 100,0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ANT / ATT I | 4 | 17,4 | 17,4 | 17,4 |
| | ANT / ATT II | 2 | 8,7 | 8,7 | 26,1 |
| | ANT / ATT III | 2 | 8,7 | 8,7 | 34,8 |
| | ANT / ATT IV | 8 | 34,8 | 34,8 | 69,6 |
| | ANT / ATT V | 1 | 4,3 | 4,3 | 73,9 |
| | BST | 6 | 26,1 | 26,1 | 100,0 |
| | Total | 23 | 100,0 | 100,0 | |

Correlations

| | X |
|---------------------|--------|
| Pearson Correlation | ,734** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,893** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,767** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,832** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,674** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,777** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,767** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | 1 |
| Sig. (2-tailed) | |
| N | 23 |

Correlations

| | Y |
|---------------------|--------|
| Pearson Correlation | ,453* |
| Sig. (2-tailed) | ,030 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,605** |
| Sig. (2-tailed) | ,002 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,758** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,459* |
| Sig. (2-tailed) | ,028 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,681** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,712** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,681** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | ,725** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |
| N | 23 |
| Pearson Correlation | 1 |
| Sig. (2-tailed) | |
| N | 23 |

| | |
|----------------|-----------|
| Cronbach'alpha | N of item |
| .790 | 7 |

| | |
|----------------|-----------|
| Cronbach'alpha | N of item |
| .753 | 8 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 23 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,89320410 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,149 |
| | Positive | ,149 |
| | Negative | -,089 |
| Test Statistic | | ,149 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1 | MOTIVASI ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 21,147 | 1 | 21,147 | 5,632 | ,027 ^b |
| | Residual | 78,853 | 21 | 3,755 | | |
| | Total | 100,000 | 22 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI



Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 22,577 | 4,830 | | 4,674 | ,000 |
| | MOTIVASI | ,358 | ,151 | ,460 | 2,373 | ,027 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,460 ^a | ,211 | ,174 | 1,938 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Ahmad Rafly Nuryaman
2. Tempat, Tanggal lahir : Cirebon, 08 Juni 2000
3. Alamat : JL.Satria No 179, RT/RW: 03/04
Kel.Pekiringan , Kec.Kesambi
Kota Cirebon
4. Agama : Islam
5. Nama Orang tua
 - a. Ayah : Dedi Nuryaman
 - b. Ibu : Tati Deviyanti
6. **Riwayat Pendidikan**
 - a. SDI Al – Azhar 3 Cirebon
 - b. SMPIT Almultazam Kuningan
 - c. SMAN 3 Kota Cirebon
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. **Pengalaman Praktek Laut (PRALA)**

KAPAL : MV SPIL NISAKA

PERUSAHAAN : PT. Salam Pacific Indonesia Lines

ALAMAT : Jl. Perak Barat. No.9-11, Kec. Krembangan, Kota
Surabaya, Jawa Timur 60177