



**“HUBUNGAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN
PREMI (INSENTIF) TERHADAP MOTIVASI KERJA
CREW FLOATING CRANE RATU GIOK DI PT. KARTIKA
SAMUDRA ADIJAYA”**

SKRIPSI

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

Oleh

SHOBRIANA CHOIRU SANI

561911337469 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV TATA LAKSANA
ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG
TAHUN 2023**

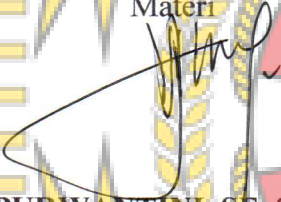
HALAMAN PERSETUJUAN

**“HUBUNGAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN PREMI (INSENTIF)
TERHADAP MOTIVASI KERJA *CREW FLOATING CRANE* RATU GIOK DI PT.
KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA”**

DISUSUN OLEH :
SHOBRIANA CHOIRU SANI
NIT. 561911337469 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
Semarang, 13 Juni 2023

Dosen Pembimbing I
Materi


SRI PURWANTINI, SE, S.Pd, MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan penulisan


Ir. FITRI KENSIWI, M.Pd
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19660702 199203 2 009

Mengetahui
Ketua Program Studi
Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan


Dr. Nur Robmah, S.E., M.M
Penata Tingkat I, III/d
NIP. 19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ **Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) Terhadap Motivasi Kerja Crew Floating Crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya** ” karya,

Nama : Shobriana Choiru Sani

NIT : 561911337469 K

Program Studi : D IV TALK

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi TALK, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari KAMIS, tanggal 20 JULI 2023

Semarang, 20 JULI 2023.

Penguji I : Dr. LATIFA IKA SARI, S.Psi, M.pd.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 198507312008122002

Penguji II : SRI PURWANTINI, SE, S.Pd, MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Penguji III : Dr. ANDY WAHYU HERMANTO, S.T.,M.T.
Penata Tk I (III/d)
NIP. 197912122000121001

Mengetahui

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Capt. Tri Cahyadi M.H., M. Mar
Pembina Tk I, IV/b
NIP. 19730704 199803 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SHOBRIANA CHOIRU SANI
NIT : 561911337469 K
Program Studi : Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan
Skripsi Dengan Judul : **“Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) Terhadap Motivasi Kerja Crew Floating Crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya”**

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, 20 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



SHOBRIANA CHOIRU SANI

NIT. 561911337469 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

1. “Disaat tiada satupun jalan doa mengubah segalanya, Doa ibuku lebih luas daripada langit, maka aku berlindung di bawahnya”. (SHOBRIANA CHOIRU SANI)
2. “Tidak ada yang tidak mungkin atau sia sia semua perjuangan pasti ada hikmahnya tidak sekarang tapi tetap diusahakan, mustahil tuhan membawamu sejauh ini hanya untuk gagal ”.
3. "Bergantung dan berharap kepada manusia hanya menunggu untuk mendapat kekecewaan berdirilah di kaki sendiri maka semua akan baik baik saja."

Persembahan:

1. Kepada Bapak, Ibu, dan Kakak perempuan penulis Bapak Sunarto, Ibu Kusmiyanti, dan Umi Choitrotun yang telah merawat, mendidik, membimbing, motivasi dan memberikan saya semangat untuk bisa mengerjakan skripsi ini.
2. Kepada teman dan sahabat saya terima kasih sudah mendukung dan mendengarkan keluhan dan memotivasi saya untuk tetap melanjutkan hidup saya dan juga berbagi ilmu serta kenangan-kenangan yang telah dilalui Bersama di kampung tercinta .
3. Untuk Almamaterku PIP Semarang beserta rekan - rekan seangkatan LVI dan juga pada juniorku, dan senior terimakasih

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Alhamdulillah segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada hamba-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita menuju jalan yang benar.

Skripsi ini mengambil judul “Hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya”

Yang terselesaikan berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian selama dua belas bulan praktek darat di perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya Samarinda.

Dalam usaha menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan serta petunjuk yang berarti. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi M.H., M. Mar. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Sri Purwantini, SE, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.

4. Ibu Ir. Fitri Kensiwi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Metode Penulisan Skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan beserta pegawai perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian dan praktek di kantor perusahaan.
6. Bapak Alfred S. Day selaku Nakhoda Fc. Ratu Giok dan juga mentor saya yang telah membimbing dan membantu penulis selama melaksanakan penelitian.
7. Bapak dan Ibu tercinta, kakak perempuan saya yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak dan teman-teman saya yang telah memberikan motivasi dan membantu dalam penyusunan 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. Semoga skripsi ini dapat dijadikan pembaca untuk menimba ilmu yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Akhir kata penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca. Wassalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 20 Juli 2023

Penulis



SHOBRIANA CHOIRU SANI
NIT. 561911337469 K

ABSTRAK

Sani, Shobriana choiru. 2023. "Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) Terhadap Motivasi Kerja *Crew Floating Crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya", Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Sri Purwantini, S.E, S.Pd, MM., Pembimbing II: Ir. Fitri Kensiwi, M.Pd

Keterlambatan pembayaran premi insentif di *Floating Crane* Ratu Giok dalam kegiatan bongkar muat batu bara merupakan masalah yang terjadi dalam industri logistik, keterlambatan tersebut dapat memiliki dampak negatif bagi perusahaan yaitu menurunnya motivasi kerja bagi awak kapal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi keterlambatan premi insentif pada kegiatan bongkar muat batu bara *Crew Floating Crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya dan hubungan keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja serta memberikan rekomendasi untuk mengatasi masalah tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran (*mixed methods*) menggabungkan metode kuantitatif dan metode kualitatif dengan Analisis korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi Product Moment untuk mengukur keeratn hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal dari 33 awak kapal sebagai sampel penelitian dengan *Purposive sampling* pengumpulan data kualitatif menggunakan *skala likert* untuk diamati dari variabel keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja dengan analisis regresi sederhana guna mengetahui nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor yang keterlambatan pengiriman laporan muatan batu bara Kondisi cuaca buruk dengan angin kencang dan gelombang tinggi. Masalah internal dan masalah komunikasi dan situasi tak terduga saat proses bongkar muat serta hubungan keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja dengan menunjukkan bahwa a) indikator kuantitas kerja memiliki t hitung sebesar 12,68, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,04523 dengan tingkat signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, untuk b) indikator kualitas kerja, nilai t hitung sebesar 2,20242, yang juga lebih besar dari nilai t tabel (2,04523), menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran premi insentif dari indikator kualitas kerja awak kapal memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja. c) kehadiran, nilai t hitung sebesar 3,17789, yang juga lebih besar dari nilai t tabel, mengindikasikan bahwa keterlambatan pembayaran premi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja secara keseluruhan.

Kata kunci : Keterlambatan, pembayaran, premi motivasi kerja, crew

ABSTRACT

Sani, Shobriana choiru. 2023. "Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi (Insentif) Terhadap Motivasi Kerja *Crew Floating Crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya", Thesis. Diploma IV Program, Study Program of Port and Shipping Department, Merchant Marine Polytechnic of Semarang, Supervisor I: Sri Purwanti, S.E., S.Pd., MM and Supervisor II: Ir. Fitri Kensiwi, M.Pd,

Late payment of incentive premiums in *Floating Crane* Ratu Giok in coal loading and unloading activities is a problem that occurs in the logistics industry, this delay can have a negative impact on the company, namely decreasing work motivation for the crew. This study aims to determine factors affecting the delay in incentive premiums in coal loading and unloading activities *Crew Floating Crane* Jade Queen at PT. Kartika Samudra Adijaya and the relationship between late payment of incentive premiums on work motivation and provides recommendations to overcome these problems.

The research method used is a mixed method (*mixed methods*) that combines quantitative methods and qualitative methods with Pearson correlation analysis or also known as Product Moment correlation to measure the closeness of the linear relationship between two variables that have normal data distribution from 33 crew members as a research sample with purposive sampling qualitative data collection using *scale likert* be observed from the late payment incentive premi variable on work motivation with simple regression analysis to determine the significant value of the independent variable and the dependent variable

The results of the study showed that the factors that delayed the delivery of coal cargo reports were bad weather conditions with strong winds and high waves. Internal problems and communication problems, and unexpected situations during the loading and unloading process and the relationship between delays in paying incentive premiums on work motivation by showing that a) the quantity of work indicator has a t count of 12.68, which is greater than the t table value of 2.04523 with a significance level of 0.050. This shows that the quantity of work indicators significantly influences work motivation. Furthermore, for b) the quality of work indicator, the t value is 2.20242, which is also more remarkable than the t table value (2.04523), indicating that delays in payment of incentive premiums from the crew members' work quality indicator have a significant relationship to work motivation. b) attendance, the t-count value is 3.17789, which is also more remarkable than the t-table value, indicating that late payment of incentive premiums has a significant effect on overall work motivation.

Keywords: Delays, payments, work motivation premi, crew

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS.....	10
A. Deskripsi Teori.....	10
B. Definisi Operasional.....	22
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	24
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Metode Penelitian.....	26
B. Populasi dan sampel.....	29
C. Instrumen Penelitian.....	30
D. Teknik Pengolahan Data.....	34
E. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN, PENGUJIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Deskripsi Hasil Penelitian	47
B. Uji Persyaratan Analisis	58
C. Hasil Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Keterbatasan penelitian	77
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	105

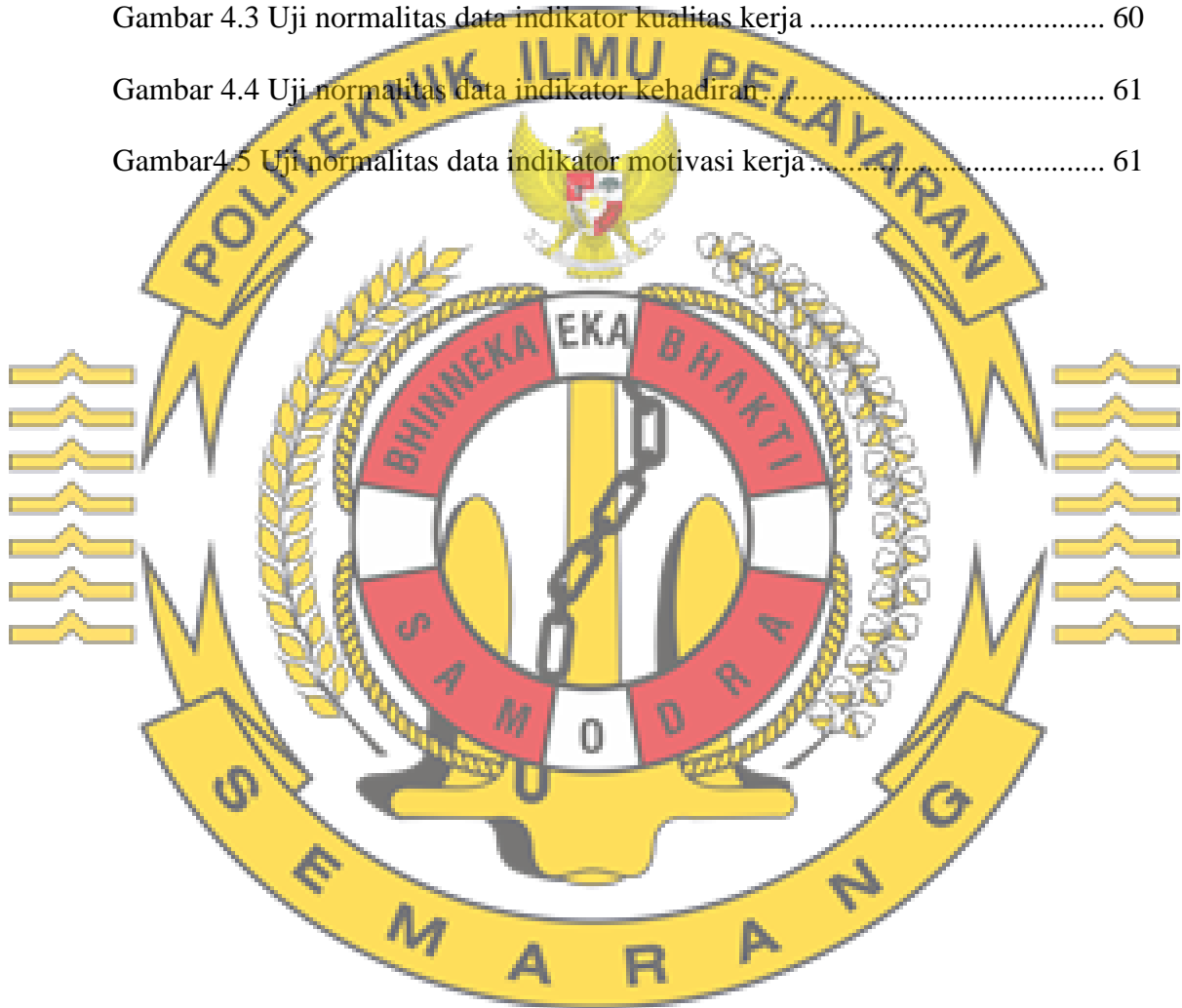


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2. 3 Penelitian terdahulu.....	22
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skor Kriterium	39
Tabel 3. 2 Kategori tingkat motivasi kerja awak kapal.....	40
Tabel 3. 3 Pedoman interpretasi koefisien korelasi	41
Tabel 4. 1 Laporan pengiriman laporan Insentif kargo.....	48
Tabel 4. 2 Uji validitas indikator kuantitas kerja.....	51
Tabel 4. 3 Uji validitas indikator kuantitas kerja.....	52
Tabel 4. 4 Uji validitas indikator kuantitas kerja.....	53
Tabel 4. 5 Uji validitas indikator kuantitas kerja.....	53
Tabel 4. 6 Hasil rata rata indikator kuantitas kerja (X1).....	54
Tabel 4. 7 Hasil rata-rata indikator kualitas kerja (X2).....	55
Tabel 4. 8 Hasil rata rata indikator kehadiran (X3).....	56
Tabel 4. 9 Hasil rata-rata variabel motivasi kerja (Y).....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4. 11 Uji linieritas indikator kuantitas kerja.....	62
Tabel 4. 12 Uji linieritas kualitas kerja.....	63
Tabel 4. 13 Uji linieritas kehadiran.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	24
Gambar 4.1 Diagram alur pembayaran premi (insentif)	49
Gambar 4.2 Uji normalitas data indikator kuantitas kerja	60
Gambar 4.3 Uji normalitas data indikator kualitas kerja	60
Gambar 4.4 Uji normalitas data indikator kehadiran	61
Gambar 4.5 Uji normalitas data indikator motivasi kerja	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Instrumen Penelitian.....	82
Lampiran II Google Form Kuesioner.....	84
Lampiran III Jawaban Kuesioner.....	85
Lampiran IV Jawaban Kuesioner.....	86
Lampiran V Jawaban Kuesioner.....	87
Lampiran VI Jawaban Kuesioner.....	88
Lampiran VII Kegiatan Diskusi perhitungan laporan.....	89
Lampiran VIII Kegiatan Wawancara.....	89
Lampiran IX Hasil Wawancara.....	90
Lampiran X Transkrip Wawancara dengan Nakhoda.....	92
Lampiran XI Uji Validitas.....	94
Lampiran XII Hasil Uji Normalitas.....	98
Lampiran XIII Kepemilikan Kapal.....	100
Lampiran XIV Ship Particular.....	101
Lampiran XV Surat Izin Penyebaran Kuesioner.....	102
Lampiran XVI Laporan Muatan.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah



Premi (insentif) pada kegiatan bongkar muat batu bara merupakan uang dan sebagainya yang diberikan untuk merangsang prestasi kerja, kinerja awak kapal berdasarkan jurnal pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan oleh Kurniawan (2021) pekerja agar menekankan tugas, bagian dari tanggung jawab pekerjaan yang disesuaikan dengan jabatan di atas kapal serta penilaian keaktifan seorang pelaut melalui evaluasi prestasi kerja menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, premi insentif dan beberapa jenis imbalan yang diberikan perusahaan masalah premi insentif dan motivasi merupakan pendorong, sebagai peningkatan perekonomian Indonesia terutama dalam meningkatkan tenaga kerja, batu bara merupakan bagian terbesar dari Penerimaan Negara Bukan Pajak Pertambangan (PNBP), batu bara merupakan salah satu hasil tambang yang berperan menggerakkan roda perekonomian di Indonesia.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kegiatan bongkar muat batu bara, antara lain kendala cuaca, kerusakan alat bongkar, lambatnya proses penyandaran kapal, ketersediaan batu bara dan pengurusan izin gerak kapal dalam pelaksanaannya, metode yang digunakan dalam kegiatan bongkar muat batu bara di Kalimantan Timur adalah *Transshipment* yaitu pemindahan muatan dari kapal ke kapal lainnya (*Ship to Ship*) karena kondisi sungai di Kalimantan

yang memiliki perairan landai dan terdapat jembatan yang membuat kapal rawan kandas serta menyulitkan *Mother Vessels* (MV) menuju *jetty* pemuatan.

Perusahaan dapat meningkatkan keuntungan produktivitas dengan cara meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk melaksanakannya perusahaan dapat memberikan balas jasa positif terhadap semua kegiatan awak kapalnya dalam mencapai tujuannya, setiap awak kapal diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja dalam kegiatan bongkar muat batu bara pembayaran premi insentif akan mempengaruhi motivasi kerja yang mendorong awak kapal untuk bekerja lebih giat, sehingga kuantitas dan kualitas mengalami peningkatan serta meningkatnya keuntungan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia penting untuk diperhatikan dengan segala kebutuhannya, awak kapal juga dapat menentukan keberhasilan kegiatan operasi perusahaan, karena perusahaan pasti memiliki tujuan tertentu untuk dicapai, tujuan perusahaan merupakan kelangsungan hidup pengembangan kedepan, terjangkaunya tujuan ini membutuhkan koordinasi umum sumber keuangan, fisik dan kemampuan teknis Sari et al, (2023:02).

Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil (UU No. 17 Tentang Pelayaran, 2008). awak kapal juga merupakan pekerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dan berhak mendapatkan kompensasi karena sudah bekerja untuk menjual energi mereka (fisik dan mental) kepada perusahaan dan dibayarkan

sesuai dengan peraturan atau perjanjian imbalan sudah ditentukan untuk diberikan kepada pekerja Harahap (2021:20).

Tenaga awak kapal merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam produktivitas pemuatan batu bara, awak kapal perlu dikelola dengan baik termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk keberhasilan produktivitas bongkar muat batu bara menggunakan *Floating crane*, namun tanpa dukungan pengoperasian perusahaan seorang awak kapal yang andal kegiatan akan sulit terselesaikan hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kuncinya.

PT. Kartika Samudra Adijaya (KSA) mengadakan sistem premi (insentif) pada awak kapal agar menjadi dorongan untuk bekerja lebih giat, sehingga kegiatan bongkar muat dapat terlaksana sesuai target dari perusahaan sehingga peningkatan tersebut dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Bagi perusahaan aspek sosial dan kebutuhan fisik awak kapal sangat mempengaruhi hasil yang diharapkan karena produktivitas yang maksimal merupakan faktor kenaikan gaji sesuai dengan peningkatan laba. Jadi hal tersebut merupakan faktor yang membawa keuntungan bagi perusahaan penyedia layanan bongkar muat Harahap (2021:17).

Pembayaran (insentif) premi di perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya sering kali terjadi keterlambatan hal tersebut dipengaruhi dari berbagai pihak baik dari pihak awak kapal yang tidak disiplin dalam pengiriman laporan yang seharusnya setiap awal bulan sudah dikirim ke email kantor namun mundur menjadi tanggal 4 atau tanggal 7 setiap bulannya. Pembayaran premi dari

kantor yang tidak tepat waktu mengakibatkan pihak perusahaan mengalami kendala karena tidak bisa segera mengerjakan laporan keuangan hal ini tentunya akan membuat tingkat produktivitas awak kapal menurun dikarenakan premi (insentif) merupakan imbalan di luar gaji pokok atas kinerja awak kapal dalam kegiatan bongkar muat di FC. Ratu Giok yang merupakan armada khusus di atas tongkang dan dikombinasikan dengan menggunakan penggaruk (*grab bucket*) untuk mengambil muatan dari tongkang ke kapal di PT. Kartika Samudra Adijaya.

Dalam sistem pembayaran premi awak kapal FC. Ratu Giok terdapat beberapa proses perhitungan diantaranya perhitungan dari kapal yang disesuaikan dengan jumlah muatan kargo yang dipindah dari tongkang ke *Mother Vessel* dalam satuan *Metric Ton* berdasarkan *Shipping instructions* dan *draft surveys* yang telah disahkan oleh pihak *surveyor* dan Nakhoda, kemudian oleh awak kapal dibuat laporan *Monthly Vessel* dan *Bonus Kargo* yang selanjutnya dikirim ke pihak operasional untuk dilakukan pemeriksaan dan perhitungan, setelah disetujui akan diteruskan ke pihak *General Manager* untuk melakukan proses validasi dan persetujuan permintaan dana dalam perhitungan premi insentif dari banyaknya muatan yang dimuat dalam periode satu bulan dan banyaknya muatan yang dipindahkan dengan satuan *Metric Tons* (MT) dikalikan dengan persen bonus sesuai jabatan yang ditetapkan.

Awak kapal merupakan buruh atau tenaga kerja yang menjadi salah satu faktor produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, pemberian premi merupakan pendapatan di luar gaji pokok dalam bentuk insentif, tunjangan

dan upah lembur bertujuan agar dapat memberi dorongan dan tanggung jawab kepada awak kapal supaya termotivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam dengan mengambil judul "**Hubungan Keterlambatan Pembayaran Premi Insentif terhadap Motivasi kerja Crew floating crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dikemukakan beberapa permasalahan dalam hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) dengan motivasi kerja awak kapal dalam operasi bongkar muat batu bara di PT. Kartika Samudra Adijaya. berikut adalah beberapa hal yang dapat diidentifikasi.

1. Keterlambatan pembayaran salah satu masalah yang dihadapi di karenakan laporan perhitungannya tertunda begitu pula pembayaran dari kantor. Keterlambatan ini dapat mempengaruhi motivasi awak kapal untuk bekerja karena mereka tidak akan menerima imbalan tepat waktu atas kinerjanya. hal ini dapat menurunkan produktivitas awak kapal.
2. Kurangnya disiplin pihak operasional dan masalah lain yang mempengaruhi pembayaran jika laporan tidak disampaikan tepat waktu, maka proses perhitungan dan pembayaran premi menjadi rumit. ketidak disiplin tersebut dapat mengurangi efisiensi operasional perusahaan dan meningkatkan risiko kesalahan dalam perhitungan premi (insentif).

3. Kompleksitas proses perhitungan premi (insentif) proses perhitungan premi insentif di PT. Kartika Samudra Adijaya cukup kompleks dan melibatkan beberapa pihak seperti awak kapal, pihak operasional dan *general manager*. Proses ini melibatkan pemeriksaan dan perhitungan yang memakan waktu karena masih menggunakan metode manual kerumitan ini dapat menyebabkan keterlambatan pembayaran, sehingga awak kapal tidak langsung diberi insentif sesuai waktunya
4. Kurangnya fasilitas dan dukungan operasional ketersediaan fasilitas yang memadai dan dukungan operasional yang baik sangat mempengaruhi produktivitas awak kapal dalam operasi bongkar muat batu bara.
5. Ketidakpastian ketersediaan izin pergerakan batu bara dan kapal, faktor eksternal seperti ketidakpastian ketersediaan batu bara dan pengurusan izin pergerakan kapal dapat mempengaruhi produktivitas operasi bongkar muat. Jika tidak tersedia atau izin pelayaran tidak dipenuhi maka operasi bongkar muat menjadi sulit ketidakpastian ini dapat melemahkan motivasi kerja awak kapal karena tujuan yang ditetapkan belum tercapai.

Motivasi kerja dapat menurun karena keterlambatan pembayaran premi insentif. Keterlambatan pembayaran premi insentif dapat mengurangi daya tarik pekerjaan dan meningkatkan risiko kehilangan tenaga kerja yang terampil untuk mengatasi permasalahan tersebut PT. Kartika Samudra Adijaya harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki sistem pembayaran bonus, meningkatkan disiplin operasional menyederhanakan proses

perhitungan bonus kargo, meningkatkan ketersediaan fasilitas dan dukungan operasional, menghilangkan ketidakpastian eksternal dan memastikan gaji dan kompensasi yang memadai.

C. Batasan Masalah

Dari permasalahan yang diambil dalam penelitian ini, penelitian dilaksanakan pada periode 1 (satu) tahun pada saat pelaksanaan praktek darat di perusahaan dengan kurun waktu 1 (satu) tahun, yaitu dari 10 Agustus 2021 sampai dengan 10 Agustus 2022 dengan ruang lingkup di kapal FC. Ratu Giok di perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya Samarinda, perspektif yang diambil dalam penelitian ini mengambil perspektif awak kapal *Floating crane* Ratu Giok terkait faktor apa saja yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran (insentif) premi *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya dan Hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya, sumber dari penelitian ini mengambil data informasi dari hasil wawancara dengan awak kapal, dan pihak keuangan di PT. Kartika Samudra Adijaya, hasil kuesioner yang telah diisi oleh awak kapal serta data laporan milik perusahaan yang relevan, penelitian ini akan mempertimbangkan dampak keterlambatan pembayaran premi (insentif) dengan penekanan hubungan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran terhadap motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar permasalahan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran Premi (insentif) *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya?
2. Bagaimana hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya?

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran premi (insentif) *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya.
2. Untuk mengetahui hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya dalam kurun waktu Agustus 2021 sampai dengan Agustus 2022.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

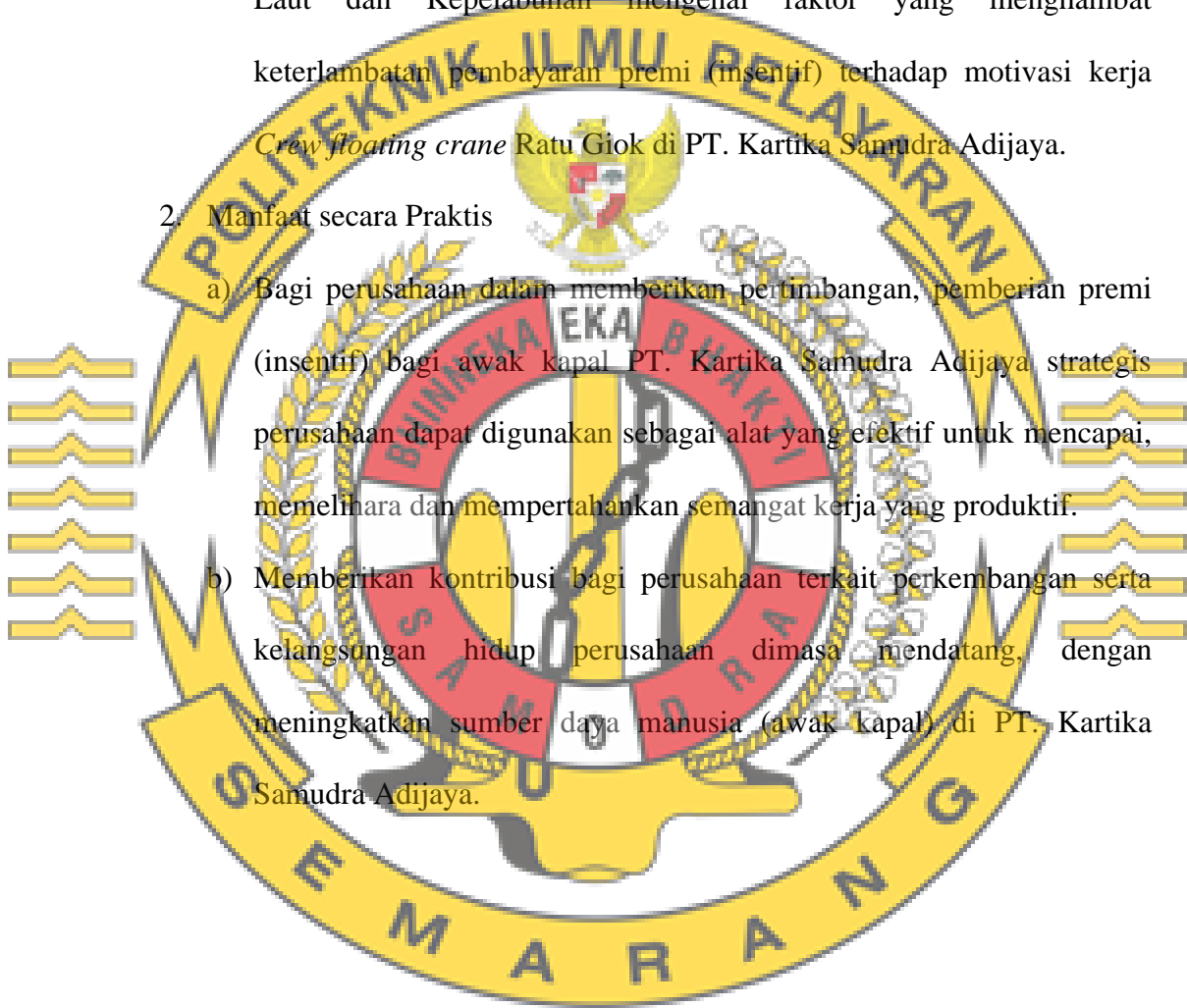
1. Manfaat Secara Teoretis
 - a) Memberikan pengetahuan pengaruh premi (insentif) terhadap motivasi kerja awak kapal di perusahaan pelayaran yang berfokus pada

hambatan yang menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam pembayaran premi kepada awak kapal.

- b) Menambah pengetahuan bagi seluruh, taruna taruni akademi atau Politeknik Pelayaran khususnya untuk prodi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan mengenai faktor yang menghambat keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *Crew floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya.

2. Manfaat secara Praktis

- a) Bagi perusahaan dalam memberikan pertimbangan, pemberian premi (insentif) bagi awak kapal PT. Kartika Samudra Adijaya strategis perusahaan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif.
- b) Memberikan kontribusi bagi perusahaan terkait perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang, dengan meningkatkan sumber daya manusia (awak kapal) di PT. Kartika Samudra Adijaya.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

1. Kompensasi

Kompensasi atau insentif merupakan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan untuk kepentingan perusahaan kompensasi dapat berupa fasilitas, uang yang diberikan perusahaan Oktari (2019:20).

Kompensasi dari perusahaan kepada karyawan dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis :

a. Kompensasi uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) merupakan penghargaan yang diterima dalam bentuk gaji, dan insentif atau komisi.

b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Financial*)

diberikan dalam bentuk jasa pegawai diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan contoh kompensasi tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan dan asuransi kesehatan uang makan siang serta fasilitas kantor.

2. Pengertian insentif

Insentif digunakan perusahaan untuk meningkatkan prestasi pekerja dan pendapatan atau capaian target dalam pekerjaan, perusahaan akan memberikan insentif dalam bentuk balas jasa atau fasilitas seperti

tunjangan dan asuransi Kamelia (2019:02) ada berbagai pendapat dari para ahli mengenai arti dari insentif sebagaimana yang diungkapkan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Menurut Kamelia, et al (2019:2-5) Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja yang dimana program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

a. Terdapat tiga insentif yaitu:

1) *Financial Incentive*

Pemberian insentif yang bersifat keuangan yang meliputi upah atau gaji yang pantas dan juga kemungkinan untuk memperoleh bagian dari keuangan yang diperoleh perusahaan.

2) *Non-Financial Incentive*

Pendidikan dan hiburan, liburan, terjaminnya tempat kerja dan terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, yang tidak bersifat keuangan

3) *Social Incentive*

Insentif yang berupa kegiatan dalam bentuk sikap dan tingkah laku yang diberikan oleh pekerja, berupa sikap dan kondisi para rekan kerja.

b. Indikator pemberian insentif menurut Indikator Pemberian Insentif

menurut Arliani, (2018:02) antara lain :

1) Kelas jabatan

Insentif berdasarkan jabatan diatas kapal atau kedudukan, jabatan akan menjadi faktor dalam perhitungan jumlah besaran insentif.

2) Prestasi Kerja

Insentif berdasarkan pencapaian dan prestasi kerja yang dilihat dari kualitas kerja dan seberapa banyak kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3) Laba Perusahaan

insentif berdasarkan keuntungan, biasanya diperhitungkan naiknya permintaan pasar ekspor serta meningkatnya permintaan batu bara untuk pembangkit listrik.

4) Pencapaian Target

Yaitu pemberian insentif berdasarkan pencapaian target, pekerja telah berhasil mencapai target dan tidak terjadi *over time* maka akan diperhitungkan besarnya uang yang telah ditetapkan.

5) Jenjang karir

Apabila seorang awak kapal telah memiliki masa kerja yang baik, mempunyai sertifikat keahlian dan pengalaman di perusahaan yang sudah cukup lama di perusahaan maka perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat promosi jabatan.

c. Teori Upah Insentif

Menurut Sihombing, et al di dalam Hasibuan (2018:10) teori upah insentif yaitu:

1) *Piece Rate*

- a) Upah per potong proporsional
- b) Upah per potong *Taylor*
- c) Upah per potong kelompok

2) *Time Bonus*

- a) Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi *Halsey Plan* dan 100% *time premium plan*.
- b) Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi *rowan plan* dan *emerson plan*.

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Kurniawan (2021:03) Tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada pekerja adalah untuk memberikan dorongan dan rasa tanggung jawab kepada karyawan. Insentif diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan, memberikan dorongan dalam menaikkan produktivitas, memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh, serta penghasilan tambahan bagi karyawan.

4. Pengertian Premi

Menurut Harahap (2021:24) premi merupakan bonus diberikan khusus oleh perusahaan kepada pekerja karena telah menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan, mendapatkan bonus karena karyawan

bekerja melebihi jam kerja normal atau lembur, bekerja pada hari libur dan prestasi kerja karyawan mencapai produktivitas kerja.

Struktur pendapatan tersebut disusun untuk merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi awak kapal atau karyawan, premi insentif pada kegiatan bongkar muat diberikan terpisah dengan gaji sesuai perhitungan kargo yang dimuat dalam periode bulan itu, dan sesuai kelas jabatan pemberian premi bertujuan untuk meningkatkan pendapatan awak kapal dan lebih termotivasi agar kegiatan bongkar muat terlaksana dengan baik.

Setelah dilakukan perhitungan pada laporan kapal yang dimuat FC.Ratu Giok maka dapat dihitung insentif atau premi untuk kegiatan bongkar muat dalam satu bulannya.

5. Pengertian Awak kapal

Menurut pasal 40 hal 7 UU-17-2008 Tentang Pelayaran awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.

6. Pengertian Motivasi

Menurut Harahap, et al (2020:30) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian pencapaian, motivasi kerja bertujuan membangkitkan, mengarahkan, menjaga, memperlihatkan intensitas, yang bersifat terus menerus, terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik dalam motivasi kerja.

a. Faktor ekstrinsik (eksternal)

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mendorong pekerja untuk melaksanakan target pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan insentif atau mencegah konsekuensi negatif, seorang awak kapal menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan dalam bentuk bonus uang, berusaha menyelesaikan pekerjaan karena termotivasi dengan insentif atau imbalan yang didapat. Sejalan ini, hadiah bonus dalam bentuk uang dianggap sebagai penghargaan terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Namun, selain bonus uang, hadiah-hadiah seperti kenaikan gaji yang lebih tinggi dan asuransi kesehatan.

b. Faktor intrinsik (internal)

Motivasi intrinsik adalah motivasi di mana perilaku seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu demi dirinya sendiri, keinginan ini dimulai dari perasaan akan pencapaian, kepuasan, tekanan, tenggat waktu, dan lain-lain.

seorang awak kapal yang memiliki motivasi intrinsik biasanya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ditetapkan untuk dirinya sendiri.

c. Motivasi Kerja Awak Kapal

Motivasi kerja awak kapal sangat penting dalam menjaga keselamatan dan keberhasilan pelayaran. Awak kapal yang termotivasi akan bekerja dengan lebih baik dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Menurut studi yang dilakukan oleh Jusman (2022:60), motivasi kerja awak kapal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, imbalan, dan kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal, hal ini dapat dicapai dengan memberikan fasilitas yang memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, imbalan yang adil dan kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal, hal ini dapat dicapai dengan memberikan fasilitas yang memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, imbalan yang adil dan kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Awak Kapal

Menurut studi yang dilakukan oleh Jusman (2022:60) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja awak kapal, yaitu:

1) Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal. Kepala kapal yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan yang memadai dapat membuat awak kapal merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2) Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif antara kepala kapal dan awak kapal juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antara kepala kapal dan awak kapal, sehingga awak kapal merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal. Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan kesempatan bagi awak kapal untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan efektif.

4) Imbalan yang adil

Imbalan yang adil juga dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal. Imbalan yang adil dapat memberikan motivasi bagi awak kapal untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif.

5) Kesempatan untuk berkembang

Kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal. Kesempatan untuk berkembang dapat memberikan motivasi bagi awak kapal untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan efektif.

7. *Floating crane /crane barge*

Menurut Senofri (2018) *Floating crane* merupakan *crane* terapung yang berukuran besar dikombinasikan dengan penggaruk (*grab*) untuk mengambil muatan dari tongkang ke *Mother Vessel* dengan menggunakan *Floating crane* untuk berpindah dan menyandarkan kapal *Floating crane* antara lain :

- a. Tiang *crane* dilengkapi rel *crane* untuk digerakkan kekanan dan kekiri.
- b. Batang pemuat atau boom yang dilengkapi dengan *hydraulic* untuk mengangkat batang pemuat keatas dan kebawah .
- c. *Crane house* atau rumah crane adalah tempat untuk mengontrol crane sebagai tempat pengoperasi.
- d. *Kargo block* yaitu jalur wire bergerak berada pada ujung batang pemuat.
- e. *Wire drum* merupakan tempat melilitnya *wire*.
- f. *Wire* adalah suatu lilitan kawat baja digunakan sebagai penerus dari gerakan yang dihasilkan oleh *winch*.

g. *winch* atau motor penggerak merupakan penggerak utama digunakan menarik turunkan *grab*.

h. Penggaruk atau *grab* merupakan alat untuk mengambil muatan dari tongkang ke palka kapal.

8. Kuantitas Kerja

Menurut Harahap (2021:14) kuantitas kerja adalah waktu produktivitas seorang tenaga kerja dalam satu harinya atau waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja pada kegiatan bongkar muat awak kapal *floating crane* dapat diukur dari jumlah beban yang diangkat atau diturunkan, waktu operasi, jumlah siklus bongkar muat, kapasitas kerja, jarak angkut beban, produktivitas pekerjaan, dan tingkat kesalahan atau kerusakan.

9. Kualitas kerja

Menurut Hasi, et al (2020:210) kuantitas kerja merupakan waktu yang digunakan seseorang awak kapal bekerja dalam satu harinya. kualitas kerja awak kapal *floating crane* dapat dinilai berdasarkan ketepatan, kehandalan, kecepatan, efisiensi, keselamatan, penggunaan sumber daya, pemeliharaan, dan kebersihan lingkungan. Awak kapal *floating crane* diharapkan mampu melakukan bongkar muat secara tepat, aman, dan efisien, dan memperhatikan penggunaan sumber daya dan lingkungan.

10. Kehadiran

Menurut Harahap (2020:15) kehadiran merupakan keberadaan awak kapal di unit kerja atau tempat kerja dibuktikan berupa absensi kehadiran awak kapal di unit kerja.

11. Hubungan antara Premi (insentif) dengan motivasi kerja

Menurut Harahap (2021:29) Pembayaran premi adalah biaya pengeluaran dari perusahaan untuk pekerja, biaya premi dikeluarkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja supaya motivasi untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Didasarkan atas kerjasama premi pada umumnya dilaksanakan oleh perusahaan pelayaran mempekerjakan awak kapal sebagai pelaksana kegiatan bongkar muat dengan saling mempercayai, membangun komunikasi, dan mendorong partisipasi awak kapal melalui hubungan industrial yang harmonis dengan cara seperti ini perusahaan mampu menghargai pekerja sebagai subjek serta memiliki motivasi kerja apabila memperoleh rasa aman dan puas dalam pelaksanaan.

Mengutamakan sistem pengikutsertaan awak kapal pelaksanaan pekerjaan berlangsung dalam proses kerja terarah dan meningkatkan produktivitas dengan cara kerja sama, dan yang paling adanya keterbukaan terhadap saran-saran pekerja di atas kapal.

Dengan pemberian premi yang dilakukan sesuai tingkat produktivitas pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung

jawab yang dipercayakan perusahaan fokus pada insentif dalam bentuk uang premi insentif digunakan sebagai motivasi dalam keikutsertaan pelaksanaan bongkar muat ditetapkan dalam bentuk insentif.

12. Penelitian terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan terdahulu berupa karya tulis jurnal dan buku terkait dengan penyusunan penelitian ini sebagai berikut :

- a) Penelitian dari Asep Kurniawan dan Fitriyani dalam Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi, Volume 7 Issue 2, Agustus 2021: 1-18

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul	Metode	Hasil Penelitian
Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	kuantitatif	insentif dan promosi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT TK Industrial Indonesia. ini dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b) Penelitian dari Rahim Fadlin Harahap dalam Skripsi Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan tahun 2021.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

Judul	Metode	Hasil Penelitian
Skripsi Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan tahun	kualitatif	karyawan yang berhak mendapatkan premi seperti pemanen, mandor panen, mandor I, krani transport sangatlah berpengaruh dalam menunjang kinerja

- c) Penelitian dari Gina Kamelia dalam jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama tahun 2019.

Tabel 2. 3 Penelitian terdahulu

Judul	Metode	Hasil penelitian
Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seabreez Indonesia	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja terbukti secara simultan maupun secara parsial yang menunjukkan hasil perhitungan berada pada kategori baik

- d) Penelitian dari April Gunawan Malau , Larsen Barasa dan Ajeng Putri Utami dalam Prosiding Seminar Hasil Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta Vol. 1, No. 1, September 2019.

Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu

Judul	Metode	Hasil penelitian
Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT Amas Iscindo Utama	kuantitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal, baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Definisi Operasional

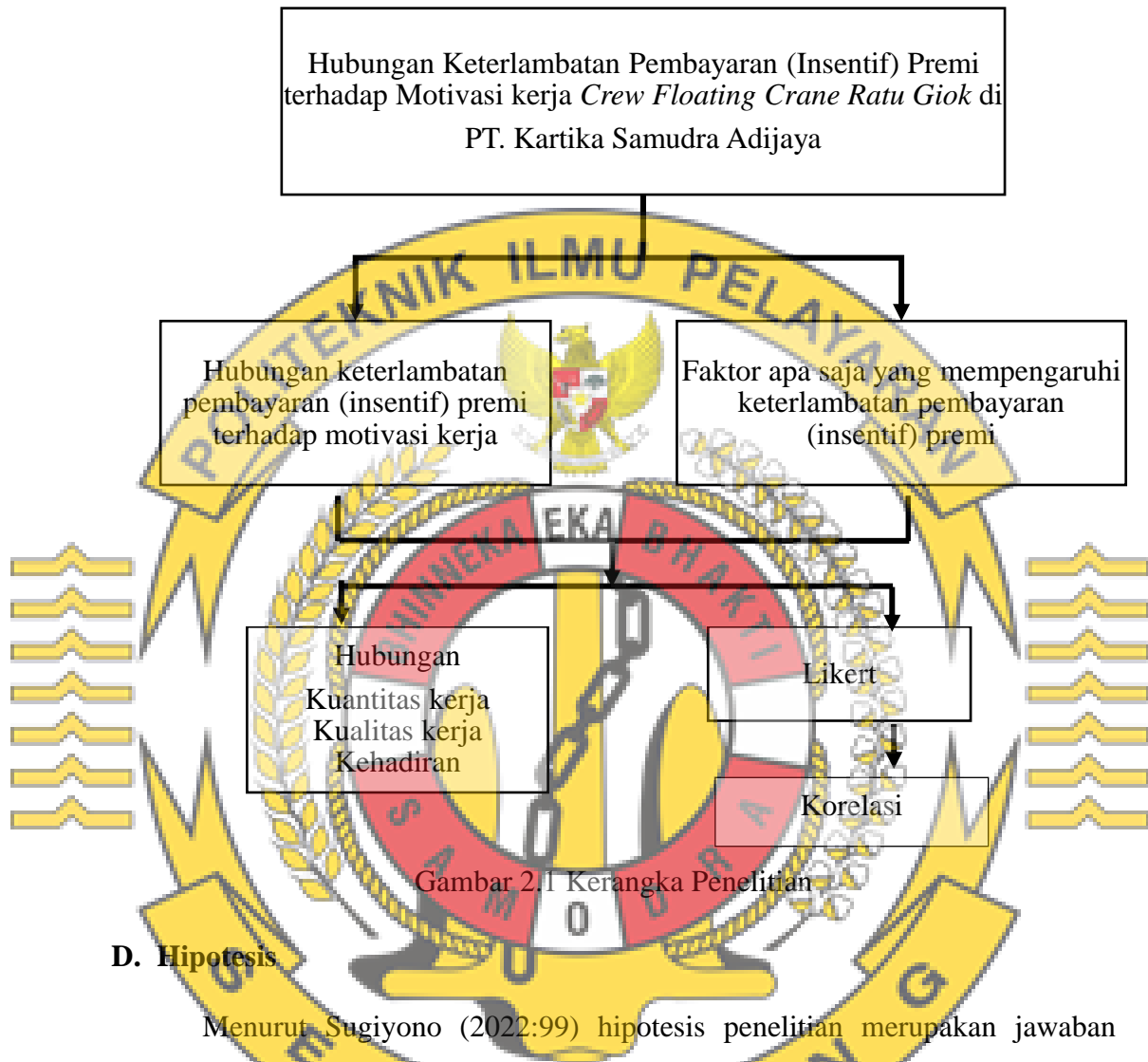
Menurut Sukma (2019:40) definisi operasional variabel adalah definisi sebagai objek yang mempunyai “variasi” antara satu objek dengan objek lain diberikan kepada variabel dan konstruksi yang mempertimbangkan dimensi

atau karakteristik perilaku yang ditunjukkan oleh konsep dan mengklasifikasikannya menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di respondennya tarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan angket berupa kuesioner yang respondennya merupakan 33 awak kapal untuk memperoleh data pada masing-masing variabel.

Menurut Sugiyono (2022:69) variabel independen sering disebut variabel *antecedent*, *prediktor*, *stimulus*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel independen variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y), dan variabel dependennya atau sering juga disebut Variabel Output, kriteria dan konsekuen yaitu variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (X) keterlambatan premi (insentif) dengan indikator kuantitas, kualitas, dan kehadiran.



C. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

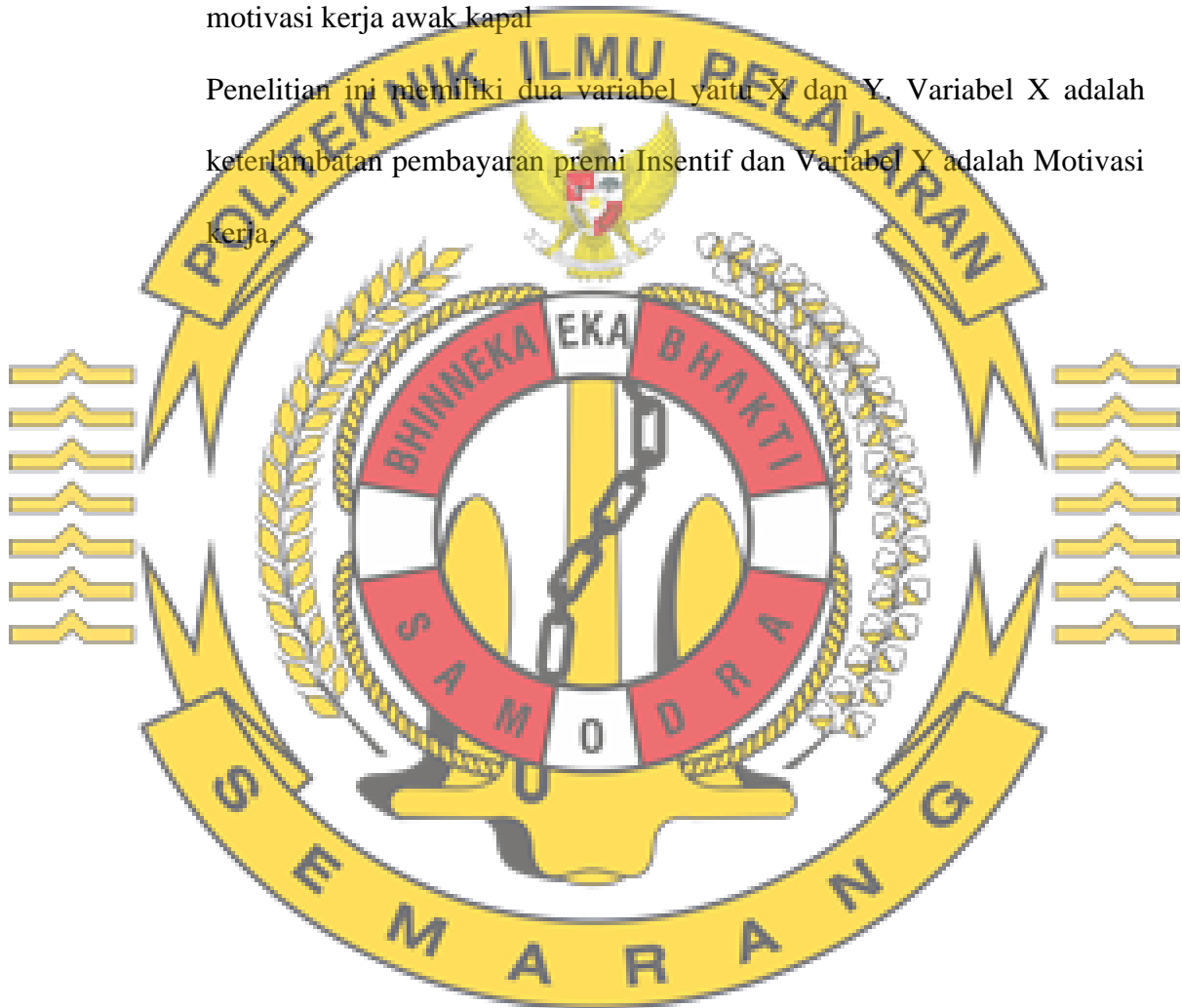
Menurut Sugiyono (2022:99) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian hipotesis merupakan dugaan terhadap keadaan variabel pada berbagai sampel, dan merupakan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dinyatakan dalam kalimat yang jelas dan dapat dilakukan pengujian dengan data-data yang dikumpulkan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan keterlambatan pembayaran (insentif) premi terhadap motivasi kerja crew *floating crane* ratu giok di ratu giok milik PT. Kartika Samudra Adijaya

Hipotesis :

H_0 :tidak terdapat hubungan keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja awak kapal

H_a :terdapat hubungan keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja awak kapal

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu X dan Y. Variabel X adalah keterlambatan pembayaran premi Insentif dan Variabel Y adalah Motivasi kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai hubungan keterlambatan pembayaran premi (insentif) terhadap motivasi kerja *Crew Floating Crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Faktor keterlambatan pengiriman laporan muatan batu bara memiliki dampak signifikan terhadap perhitungan insentif hal ini menyebabkan penundaan pendapatan premi insentif awak kapal dan dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Kendala seperti penggunaan metode perhitungan manual, cuaca buruk, dan masalah sinyal menghambat pengolahan data dan komunikasi, yang berdampak pada penyusunan laporan yang memakan waktu. Oleh karena itu, penting untuk menjaga ketepatan waktu dalam pengiriman laporan dan mengikuti alur proses pembayaran premi dengan tepat.. Kendala proses pengolahan data dan komunikasi memiliki dampak pada penyusunan keterlambatan pembayaran premi insentif.

2. Hubungan keterlambatan pembayaran Premi (insentif) terhadap motivasi kerja *crew Floating Crane* Ratu Giok di PT Kartika Samudra berdasarkan hasil perhitungan sebagai berikut:

- a. Keterlambatan pembayaran premi insentif dari indikator kuantitas kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja awak

kapal. Hal ini didukung oleh nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran premi berdampak secara signifikan pada motivasi kerja.

b. Keterlambatan pembayaran premi insentif dari indikator kualitas kerja juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja awak kapal. Meskipun hubungan keduanya tidak terlalu kuat, nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara keterlambatan pembayaran premi dan motivasi kerja.

c. Keterlambatan pembayaran premi insentif dari indikator kehadiran awak kapal juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini, terdapat perbedaan yang signifikan antara keterlambatan pembayaran premi dan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran premi insentif dengan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja awak kapal. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga ketepatan waktu dalam pembayaran premi insentif guna mempertahankan motivasi kerja yang tinggi.

B. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan Penelitian keterbatasan dalam penelitian terdapat batasan dikarenakan berbagai faktor yaitu pembahasan yang hanya berfokus pada variabel keterlambatan pembayaran premi insentif terhadap motivasi kerja di

floating crane Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya beberapa faktor keterbatasan yang dialami diharapkan penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan faktor lain yang membahas hal serupa dari sisi indikator lain bagi penelitian membahas seputar premi Insentif yang akan datang supaya dapat menyempurnakan penelitian dari faktor yang berbeda, objek yang dijadikan sampel hanya fokus pada salah satu armadanya yaitu *floating crane* Ratu Giok di PT. Kartika Samudra Adijaya miliknya. Sebagai bagian dari pengumpulan data menggunakan metode angket berupa kuesioner respon subjek dapat dipengaruhi oleh ketidakjelasan pertanyaan, dan hal ini dapat mempengaruhi akurasi hasil penelitian terkadang hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran dan asumsi perbedaan pemahaman masing-masing responden.

C. Saran

Adapun saran yang dapat di pertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan transparan pembayaran premi insentif kepada crew *floating crane* dan memberikan penjelasan jika terjadi keterlambatan serta memastikan manajemen perusahaan mendukung proses pembayaran insentif yang efisien dan tepat waktu dengan mempekerjakan sumber daya satu atau dua orang staf operasional untuk mengurus dan memastikan bahwa pembayaran premi insentif dapat terlaksana dan tidak terjadi kendala.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan informasi atau konfirmasi secara cepat pada saat akan terjadi keterlambatan pembayaran premi insentif dengan

melaksanakan koordinasi yang efektif dengan operasional yaitu karyawan perusahaan dan pihak awak kapal.



DAFTAR PUSTAKA

- Albi, A. J. S. 2018. *Metodologi penelitian kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).
<https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ>
- Arliani, H. 2018. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit Karya Pahala Group*. Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 1(2).
- Harahap, D. S., & Khair, H. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*,
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Harahap, R. F. 2021. *Dampak Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*
- Hasi, Effendy, & Rambe. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Jusman. 2022. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, <https://doi.org/10.52062/jakd.v14i2.1457>
- Kamelia, G. 2019. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEABREEZ INDONESIA*.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. 2021. *Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18.
<https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Lenaini, I. (2021). *Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling*. Palembang: *Jurnal Kajian Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Nomor, U.-U. (17 C.E.). *Tahun 2008 Tentang Pelayaran LN Nomor 64 Tahun 2008*. TLN.
- Nugroho, W. 2019. *Studi pemuatan batubara menggunakan Floating Crane PT. Mutiara jawa I pada mother vessel vision muara berau, provinsi kalimantan timur*. *Jurnal TEKNOLOGI MINERAL FT UNMUL*, 6(1).
- Malau, A. G., Barasa, L., & Utami, A. P. 201. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT Amas Iscindo Utama*. In *Prosiding Seminar Pelayaran dan Teknologi Terapan* (Vol. 1, No. 1, pp. 141-154).

- Oktari, S. D., & Suhardi, A. R. 2019. *Compensation improvement and motivation on employee performance in Pt. X in Bandung. International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(7), 14–26.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. 2019. *Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
<https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Sandra, O. 2022. *Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2022.*
- Sari, H. P., Gumilar, I., & Putra, S. 2023. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6(2), 418–428.
- Setiawan Ari, dedek andrian, sikto widiasta. 2019. *Aplikasi metodologi dan statistik penelitian* (J. Budi (ed.); 1st ed.) Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sugiyono. 2020. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sukma, M. I. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik*. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik.