

DAMPAK MOTIVASI KINERJA CREW KAPAL PT. NUSANTARA SHIPPING LINE JAKARTA TERHADAP KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM PELATIHAN

Sahidin¹, Suwarso¹, Moch. Ricky Dariansyah^{2*}, Muswar Muslim³

¹Program Studi D3 Akademi Maritim Djadajat.

²Program Studi S1 Teknik Perkapalan, Fakultas Teknologi Kelautan, Universitas Darma Persada.

³Program Studi S1 Teknik Sistem Perkapalan, Fakultas Teknologi Kelautan, Universitas Darma Persada.

Jl. Taman Malaka Selatan No.22, Pondok Kelapa, Duren Sawit, DKI Jakarta, Indonesia 13450

*Koresponden: ricky.nautical@yahoo.com

Abstrak

Pada penelitian ini kami akan meneliti kinerja dari crew kapal PT. Nusantara Shipping Line Jakarta yang diharapkan dampaknya terjadi perubahan dilingkungan kerjanya. Hal yang berkaitan dengan pengaruh perubahan tersebut antara lain terhadap sisi kepemimpinan, lingkungan kerja dan program pelatihan yang rutin dilakukan. Kemudian dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan berbagai fungsi variabel yang bebas bebas dan mendorong motivasi kerja sebagai variabel intervening yang dapat meningkatkan kinerja crew kapal yang difungsikan sebagai variabel yang ditetapkan. Jumlah data yang diambil untuk crew kapal berjumlah 150 orang untuk crew kapal. Selanjutnya untuk sampel penelitian ini akan menetapkan frekwensi sampel sejumlah 109 sampel bagi crew kapal yang dilakukan melalui teknik slovin. Kemudian hasil dari penelitian ini akan menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang didapat berjumlah 9 (sembilan) hipotesis yang dianalisa dengan jalur yang dapat diterima, baik pengaruhnya secara langsung maupun pengaruhnya secara tidak langsung yang diharapkan pengaruhnya menunjukkan pengaruh yang signifikan dan memberikan yang positif. Untuk nilai R^2_m yang dihasilkan sebesar 0.9772 yang artinya merupakan keragaman data yang didapat yang dijelaskan dengan model yang dipilih sebesar 97,72 % atau dapat pula disebutkan bahwa informasi data tersebut yang menghasilkan angka 97,72 % dari penggunaan model yang ditetapkan. Sedangkan untuk sisa angka dari penelitian terbesar sebesar 2,28 % dapat dikatakan sebagai variabel yang didapa dari model yang lain.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi kerja kinerja crew kapal.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan pelayaran yaitu perusahaan PT. Nusantara Shipping Line Jakarta yang merupakan perusahaan yang memiliki kapal-kapal yang biasa memuat kargo antara lain muatan batu bara, batu kerikil, peralatan alat berat, tiang pancang, membawa bahan-bahan untuk pembangunan pelabuhan, juga sebagai penyedia kapal-kapal tug boat dan tongkang yang dapat melayani pengangkutan muatan dilaut. Juga menyediakan pekerjaan bawah air, pelayanan perbaikan kapal dan melakukan pekerjaan scrapping kapal (pemotongan badan kapal untuk menjadi besi tua). Sebagai perusahaan profesional yang multinasional pasti memerlukan suatu manajemen yang baik dan profesional juga. Agar hasil usaha pelayaran ini dapat terus berkembang dan dapat bersain di tingkat nasional maupun internasional. Olehkarena itu dalam pencapaian keberhasilan atau tidaknya dari suatu perusahaan pada tergantung pada keberhasilan dari individu-individu kompetensi dari para pegawai perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan terus menerus membuat program dalam upaya menciptakan peningkatan kinerja crew kapal pada PT. Nusantara Shipping Line Jakarta ini.

Berdasarkan dari data-data yang didapat pada perusahaan ini nampaknya masih terdapat banyak hambatan yang muncul dilingkungan pekerjaan sehingga otomatis sulit untuk mencapai sebuah perusahaan pelayaran yang maju dan berkembang. Oleh karenanya kondisi penjelasan diatas masih banyak kekerangannya dan masih belum ideal dengan manajemen masih standar pada perusahaan PT. Nusantara Shipping Line Jakarta dengan misi ingin maju dan berkembang. Kekurangan tersebut antara lain crew kapal kadang-kadang datang terlambat, jam istirahat kerja seringkali lebih awal dilakukan, tidak taat pada atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas, kurangnya sarana prasarana, pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan, kinerja crew kapal menurun, kepemimpinan yang masih kurang baik, motivasi crew kapal yang masih rendah dalam mengerjakan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya program pelatihan yang rutin bagi crew kapal sehingga pekerjaan crew kapal sehingga hasil pekerjaan kurang optimal.

Karena begitu pentingnya sebuah kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan berkala dan melakukan motivasi terus menerus kepada crew kapal seperti pada tema yang diatas yaitu “Dampak Motivasi Kinerja Crew Kapal PT. Nusantara Shipping Line Jakarta Terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Program Pelatihan”, maka dilakukanlah penelitian ini untuk mencari solusi bagi kemajuan dan pengembangan perusahaan pelayaran ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian mengenai manajemen kinerja crew kapal yang bertema “Dampak Motivasi Kinerja Crew Kapal PT. Nusantara Shipping Line Jakarta Terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Program Pelatihan”, dari penelitian ini melihat kekurangan seperti:

1. Disiplin kerja yang kurang.
2. Kinerja crew kapal menurun.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
4. Kepemimpinan yang masih kurang baik.
5. Kurangnya program pelatihan berkala bagi crew kapal.
6. Motivasi crew kapal yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan.
7. Kompensasi seperti gaji, tunjangan dan insentif yang masih kurang memuaskan bagi para crew kapal.

1.3 Pembatasan Maslah

Fokus dari penelitian ini pada “Dampak Motivasi Kinerja Crew Kapal PT. Nusantara Shipping Line Jakarta Terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Program Pelatihan”. Untuk itu itu pembatasan masalah penelitian ini pada variabel-variabel yang berkaitan dengan tema diatas dan variabel-variabel tersebut yang dianggap menarik untuk dikaji dan dianalisa untuk mencari solusi yang terbaik. Dan selanjutnya variabel-variabel tersebut akan dituangkan dalam bentuk data-data model yang disebutkan diatas.

1.4 Rumusan Masalah

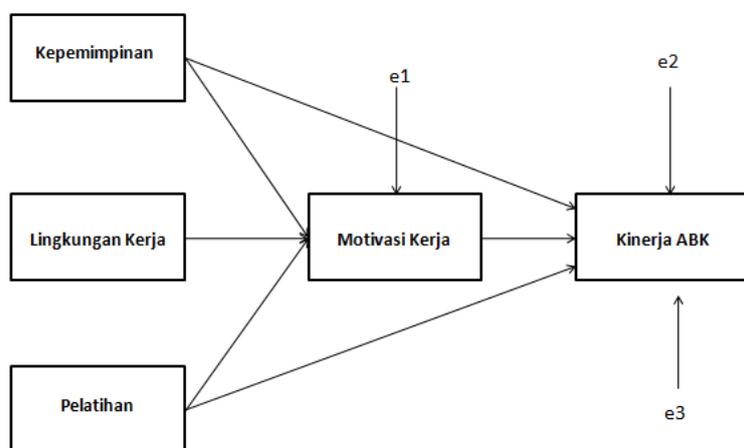
Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada perusahaan PT. Nusantara Shipping Line Jakarta adalah bagaimana pengaruh dampak motivasi dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan program pelatihan bagi crew kapal semakin meningkat yang berdampak pula pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisa dan mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja crew kapal terhadap program pelatihan secara berkala.

2. Metodologi

Metodologi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara berkala terhadap motivasi kerja dengan melakukan yang tadi disebutkan melaksanakan pelatihan-pelatihan yang terkait dari variabel-variabel tersebut terhadap dampak positif terhadap kinerja crew kapal pada PT. Nusantara Shipping Line Jakarta. Metode ini melakukan sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang terhubung antara variabel-variabel yang akan diteliti dan juga sebagai tolok ukur dalam pemecahan masalah serta juga merumuskan hipotesis yang dilakukan. Kerangka metodologi pemikiran ini diberikan seperti pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas kami melakukan penelitian dimulai pada bulan Juni 2015 hingga SeSeptember 2015 yang penelitiannya dilakukan di kantor pusat PT. Nusantara Shipping Line yang berlokasi di Jakarta. Informasi yang didapat adalah data jumlah crew kapal sejumlah 150 orang. Untuk pengolahan data menggunakan rumus Slovin dengan pengambilan sampel jumlah data crew kapal tersebut. Kami dalam pengolahan data tersebut membatasi kesalahan error sebesar 5%. Hasil pengolahan data tersebut yang didapat berdasarkan rumus Slovin sejumlah 109 sampel crew kapal yang dianggap homogen (tidak memiliki strata). Sehingga dapat dilihat dalam pengolahan teknik sampling yang digunakan dilakukan secara acak atau secara random.

2.1. Desain Penelitian

Pada desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif berdasarkan dari teori dari Sugiyono (2017:11) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengolahan hubungan dua variabel atau lebih. Metode yang lain adalah metode survey. Menurut Kerlinger (1973) bahwa metode survey yang dilakukan pada volume data orang dalam jumlah besar maupun kecil yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari banyaknya data orang tersebut, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Pada terbentuknya data penelitian penulis tidak mengintervensi atau memnipulasi hingga tertentu yang pada hakekatnya pada penelitian ini bahwa hubungan variabel eksogen yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) pelatihan (X3) motivasi kerja (Y) ini semua mempengaruhi pada kinerja crew kapal (Z). Untuk mempengaruhi seberapa besar variabel-

variabel tersebut baik langsung, tidak langsung, secara total maupun simultan terhadap berbagai variabel eksogen dan endogen.

Analisa penelitian ini ditingkat individual yang merupakan unit data yang dianalisis berasal dari setiap individual pegawai crew kapal (Indriantoro: 2002-94). Rentang waktu yang digunakan secara cross sectional yaitu dikumpulkannya data untuk diteliti meyang nantinya akan melihat fenomena tertentu dalam kurun waktu tertentu.

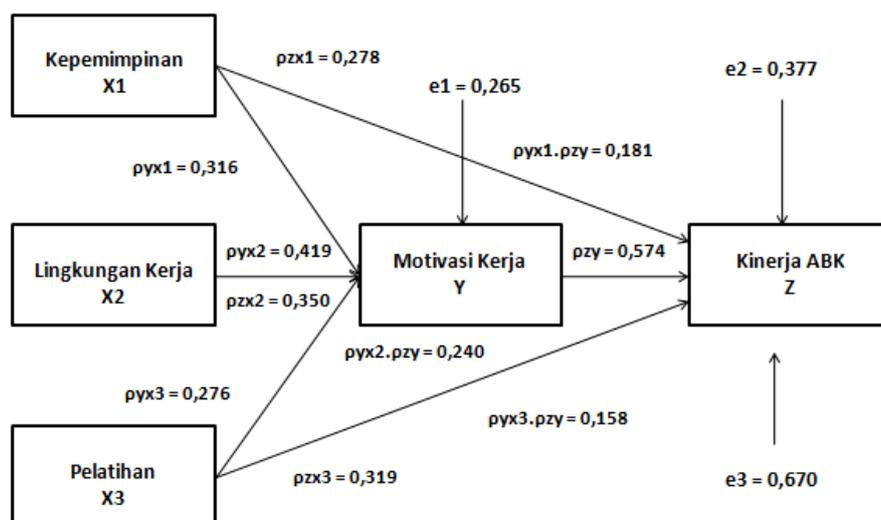
2.2. Pengoperasian Variabel Data Penelitian

Pengoperasian data variabel merupakan suatu bentuk penjelasan pemahaman dari teori variabel sehingga kita dapat mengamati dan mengukur dalam menentukan berbagai hal yang diperlukan untuk mencapai target hasil tertentu pada variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), motivasi kerja (Y) dan kinerja crew kapal (Z).

3. Hasil Penelitian Dan Interpretasi

3.1. Analisa Aliran Variabel

Dari hasil analisa aliran data dapat divisualisasikan secara menyeluruh untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam berkomunikasi secara interpersonal terhadap motivasi kerja yang dampaknya terhadap crew kapal sebagai hasil ilustrasi penelitian seperti pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Ilustrasi Aliran Pengolahan Data

Persamaan-persamaan yang digunakan dalam pengolahan data.

Persamaan aliran pada sub struktur 1

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_{ye1}$$

$$Y = 0,316 X_1 + 0,419 X_2 + 0,276 X_3 + 0,265 e_1$$

Persamaan aliran pada sub struktur 2

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_{zx3} X_3 + \rho_{ze2}$$

$$Z = 0,278 X_1 + 0,350 X_2 + 0,319 X_3 + 0,377 e_2$$

Persamaan aliran pada sub struktur 3

$$Z = \rho_{zy} Y + \rho_{ze3}$$

$$Z = 0,574 Y + 0,670 e_3$$

3.2. Hipotesis berdasarkan hasil pengolahan data dijabarkan sebagai berikut.

- Kepemimpinan sangat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Analisa ini diperoleh dari aliran variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (motivasi kerja) sebesar 0,316 atau 31,6% dengan signifikan 0,000. Hal ini dapat dikatakan semakin kuat kepemimpinan maka motivasi kerja bagi pekerja semakin baik.
- Lingkungan kerja sangat berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Analisa data lingkungan kerja ini (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,419 atau 41,9% dengan signifikan 0,000. Oleh karenanya semakin nyaman lingkungan kerja maka motivasi kerja semakin baik.
- Pada unsur pelatihan sangat berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Analisa data kegiatan pelatihan (X3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,276 atau 27,6% dengan signifikan 0,000. Jadi semakin berkualitas kegiatan pelatihan akan semakin baik motivasi kerja.
- Kepemimpinan sangat berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja crew kapal, ini berdasarkan analisa dari koefisien aliran variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja crew kapal (Z) sebesar 0,278 atau 27,8% dengan signifikan 0,001. Jadi semakin kuat kepemimpinan maka semakin baik kinerja crew kapal.
- Lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja crew kapal, ini berdasarkan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja crew kapal sebesar 0,350 atau 35% dengan signifikan 0,000. Ini berarti semakin nyaman lingkungan kerja akan semakin meningkat kinerja crew kapal.
- Kegiatan pelatihan akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja crew kapal. Ini berdasarkan variabel pelatihan (X3) terhadap kinerja crew kapal (Z) sebesar 0,319 atau 31,9% dengan signifikan 0,000. Ini berarti semakin berkualitas kegiatan pelatihan akan semakin meningkatkan pula kinerja crew kapal.
- Motivasi kerja akan berpengaruh sangat positif signifikan terhadap kinerja crew kapal, ini berdasarkan variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja crew kapal (Z) sebesar 0,574 atau 57,4% dengan signifikan 0,000. Semakin baik motivasi kerja semakin baik kinerja crew.
- Unsur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja dapat diterima. Ini berdasarkan variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja crew kapal lewat motivasi kerja sebesar 0,181 atau 18,1%.
- Unsur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja dapat diterima, ini berdasarkan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja crew kapal (Z) melalui motivasi kerja sebesar 0,240 atau 24%.
- Variabel program pelatihan terhadap kinerja crew kapal dapat diterima, ini berdasarkan hasil variabel program pelatihan (X3) terhadap variabel kinerja crew kapal melalui motivasi kerja sebesar 0,226 atau 22,6%.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa hipotesis pada sub bab 3.2 membuktikan bahwa ternyata keseluruhan hipotesis yang dirincikan secara signifikan dapat diterima. Selanjutnya untuk masing-masing hipotesis keseluruhan dapat dijelaskan berikut dibawah ini.

4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Bahwa motivasi kerja dengan standardized direct effect (SDE) sebesar 31,6% sangat berpengaruh signifikan dan positif. Juga kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang positif dan sangat signifikan. Penelitian ini konsisten berdasarkan dari teori yang

digunakan atas pengaruh motivasi crew kapal terhadap kepemimpinan menghasilkan yang positif. Seperti pada peneliti Xiaomeng dan Kathryn (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh power terhadap kinerja pegawai dengan melakukan motivasi sebagai variabel menjembatani. Selanjutnya pada peneliti John dan Gregory (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berperan penting terhadap motivasi karyawan yang mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai yang positif. Peneliti yang lain yaitu Dr. Wier Ritonga (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan berperan besar dalam mempengaruhi pegawainya dengan peningkatan yang positif dalam melakukan motivasi secara gradual. Oleh karena itu variabel kepemimpinan sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam memberikan motivasi secara terus menerus.

4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Nilai dari SDE sebesar 41,9% bagi perlakuan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan. Dengan demikian dampak lingkungan kerja atas hal tersebut juga menimbulkan pengaruh signifikan dan positif pula terhadap variabel motivasi kerja. Oleh karenanya penerapan terhadap penelitian atas variabel kinerja crew kapal juga berdampak signifikan dan positif dalam kemajuan perusahaan terutama penting pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman perlu terus di dorong motivasi pada crew kapal agar semakin meningkat pada kinerjanya. Beberapa peneliti antara lain Lezita (2010), Dewi Susanti dan Lidya Aprilista (2012) yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai memberikan motivasi kerja sangat positif dilakukan terhadap pengaruh lingkungan kerja.

4.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan nilai SDE sebesar 27,6% terbukti pengaruh yang sangat signifikan dan positif. Dengan demikian bahwa pelatihan memberikan pengaruh sangat positif terhadap melakukan motivasi kerja secara terus menerus. Ini menjadikan dampak kinerja crew kapal akan semakin meningkat dan signifikan. Atas konsistensi hasil penelitian ini secara teori ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja crew kapal terhadap dilakukannya kegiatan pelatihan. Pelatihan yang baik yang dilakukan terus menerus mengakibatkan atmosfer kinerja crew kapal dapat meningkat. Hal ini sesuai dari referensi dari Lezita (2010), Dewi Susanti dan Lidya Aprilista (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa melakukan program pelatihan pada suatu karyawan akan berdampak positif dan signifikan bagi perusahaan yang bersangkutan.

4.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Crew kapal

Dari hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja crew kapal dengan menunjukkan SDE sebesar 27%. Dengan hasil analisis ini menginformasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang sangat signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja crew kapal. Hasil penelitian ini konsisten secara teori dengan beberapa variabel berpengaruhnya kinerja karyawan terhadap variabel kepemimpinan. Seperti penelitian dari Chen (2004) bahwa pengaruh para pemimpin perusahaan dengan melakukan budaya yang inovatif akan berdampak karyawan lebih termotivasi sesuai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti yang lain yaitu Stashevsky dan Meni (2006) menyatakan bahwa leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya Balthazard (2009) seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan demi kemajuan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti yang lain yaitu Vadeveloo (2009) menyatakan bahwa efektifitas seorang pemimpin dalam berkomunikasi memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertolak belakang oleh pemikiran dari Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014) pada penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Crew kapal

Dari hasil olahan data membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja berdasarkan SDE sebesar 35%. Oleh karena dampak lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepada kinerja crew kapal semakin meningkat baik secara langsung maupun tidak langsung.

4.6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Crew kapal

Dari hasil olahan data membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan dan positif kegiatan pelatihan terhadap kinerja crew kapal lewat motivasi kerja dengan nilai SDE sebesar 31,9%. Oleh karena hasil analisis ini menginformasikan bahwa kegiatan pelatihan sangat berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja crew kapal. Arti positif disini bahwa semakin kuat pemahaman dan kegiatan pelatihan menambah peningkatan kinerja crew kapal. Peneliti lain dalam melihat kebutuhan pelatihan bagi karyawan sebuah perusahaan seperti peneliti Aris Margiyanto dan Edy Mulyantomo (2012), Rista Puspitasari (2012), Firnawan Ajie Nugraha (2009) menjelaskan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

4.7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Crew kapal

Dari hasil analisis antara motivasi kerja terhadap kinerja crew kapal didapat pengaruh yang signifikan dan positif dengan nilai SDE sebesar 57,4%. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja crew kapal berpengaruh sangat signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerjanya dan semakin baik. Menurut Davis (1964) yang dikutip oleh Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa faktor pencapaian kinerja adalah ability dan motivasi. Oleh karenanya motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu aktivitas agar terjadi peningkatan kerja. Menurut Abraham Maslow bahwa kebutuhan manusia dalam dorongan hidup ada beberapa klasifikasi antara lain, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Oleh karenanya dalam upaya memotivasi kerja crew kapal melihat situasi dan kondisi yang tepat agar terjadi peningkatan kinerja crew kapal.

4.8. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Crew Kapal Melalui Motivasi Kerja

Nilai SDE pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja secara tidak langsung sebesar 18,1% dibandingkan secara langsung sebesar 27,8%. Hal ini artinya kepemimpinan sudah sesuai diterapkan di PT. Nusantara Shipping Line Jakarta melalui motivasi kerja yang pengaruhnya besar yaitu 57,4% dari pada pengaruh secara langsung sebesar 27,8%. Dari persentase diatas menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya dalam mencapai kemajuan perusahaannya.

4.9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Crew Kapal melalui Motivasi Kerja

Hasil penilaian SDE untuk lingkungan kerja yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 24%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat bermanfaat bagi kinerja crew kapal lewat perlakuan motivasi kerja. Dengan lingkungan yang nyaman akan menimbulkan juga solidaritas sesama pekerja berpeluang tinggi. Menurut David C. McClelland yang dicuplik oleh Mangkunegara (2009) bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi yang dihasilkan.

Peneliti Miswan (2010) juga mendukung atas teori ini bahwa motivasi kerja karyawan secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

4.10. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Crew kapal Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian DSE untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan terhadap crew anak buah kapal melalui motivasi kerja dengan pengaruh secara tidak langsung sebesar 22,6%. Ternyata nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung sebesar 31,9%. Hal ini artinya bahwa pelatihan yang rutin diadakan oleh PT. Nusantara Shipping Line Jakarta menghasilkan yang sangat signifikan dan positif bagi peningkatan kinerja crew kapal. Menurut David C. McClelland yang dicuplik oleh Mangkunegara (2009) dalam melakukan kegiatan bagi karyawan pada sebuah perusahaan memiliki hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi yang dihasilkan. Dengan diadakannya pelatihan secara periodik akan berdampak peningkatan kinerja bagi crew kapal.

5. Implikasi Penelitian Yang Dilakukan

5.1. Implikasi Secara Teoritis

Secara teori bahwa implikasi pada penelitian ini telah mampu membangun sebuah model kemajuan dan pengembangan terfokus pada variabel-variabel seperti kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, melakukan pelatihan yang terkait dengan motivasi dan kinerja pada crew kapal. Hasil dari variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap proses peningkatan kemajuan dan pengembangan sebuah perusahaan terutama pada perusahaan PT. Nusantara Shipping Line Jakarta ini.

5.2. Implikasi Secara Praktis

Berdasarkan dari hasil temuan dalam penelitian ini berimplikasi secara praktis dapat dijelaskan seperti dibawah ini.

- Bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja crew kapal. Implikasi nilai-nilainya terkandung kepemimpinan yang terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja crew kapal.
- Pada penerapan lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh langsung pada kerja dan kinerja crew kapal dengan memberikan motivasi pekerja secara terus menerus.
- Pada penerapan pelatihan bagi crew kapal yang berkualitas terhadap motivasi kerja dapat berdampak langsung peningkatan kerja dan kinerja crew kapal.
- Pada penerapan motivasi kerja bagi crew kapal menjadikan berdampak langsung dalam peningkatan kerja dan kinerja crew kapal terutama kemajuan perusahaan.

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Pada variabel kepemimpinan memiliki hasil yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan penilaian sebesar 31,6%.
2. Pada variabel lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan penilaian sebesar 41,9%.
3. Pada variabel kegiatan pelatihan memiliki hasil yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan penilaian sebesar 27,6%.
4. Pada variabel kepemimpinan memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja crew kapal dengan penilaian sebesar 27,8%.
5. Pada variabel lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja crew kapal dengan penilaian sebesar 35%.

6. Pada variabel kegiatan pelatihan memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja crew kapal dengan penilaian sebesar 31,9%.
7. Pada variabel motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja crew kapal dengan penilaian sebesar 57,4%.
8. Pada variabel besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 18,1%.
9. Pada variabel besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 24%.
10. Pada variabel besarnya pengaruh kegiatan pelatihan terhadap kinerja crew kapal melalui motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 22,6%.

Daftar Pustaka

- [1] A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [2] Edy Sutrisno, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Fridayana Yudiaatmaja, 2013. "Analisis Regresi. Cetakan Pertama". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- [4] H. Suwatno dan Donni Priansa, 2011. "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan Kedua", Penerbit Alfabeta Bandung.
- [5] Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, 2012. "Teori Kinerja dan Pengukurannya. Cetakan Pertama". Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Malayu S.P. Hasibuan, 2010. "Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketujuh". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Morissan. 2013. "Teori Komunikasi: Individu Hingga Massa". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [8] Notoatmodjo dan Soekidjo, 2009. "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [9] Palan, R., 2008. "Competency Management-A Practicioner's Guide. Cetakan Kedua". Jakarta: PPM.
- [10] Puji Lestyaningsih, 2010. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PLN APJ Surabaya". Tesis (M.Si). Universitas Airlangga.
- [11] Sudarmanto, 2009. "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [12] Sugiyono, 2013. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedelapan Belas". Bandung: ALFABETA CV.
- [13] Suyadi Prawirosentono, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Cetakan Kedua". Yogyakarta: BPFE.
- [14] Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno., 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga". Bandung: CV. Alfabeta.
- [15] Uma Sekaran, 2006. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). Cetakan Keempat". Jakarta: Salemba Empat, Humanika, Medika.
- [16] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [17] Wexley, Kenneth N. Dan Yukl, Gary A., 2005. "Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita. Cetakan Ketiga". Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- [18] Wibowo, 2012. "Manajemen Kinerja. Cetakan Keenam". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.