

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK
BUAH KAPAL MV. JOCELINE**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pendidikan Sarjana Terapan

APRIO MEFTAHUDIN

08.20.006.1.05

**PROGRAM STUDI
TEKNOLOGI REKAYASA OPERASI KAPAL**

**SARJANA TERAPAN PELAYARAN
POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
TAHUN 2025**

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV. JOCELINE



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pendidikan Sarjana Terapan

APRIO MEFTAHUDIN

08.20.006.1.05

**PROGRAM STUDI
TEKNOLOGI REKAYASA OPERASI KAPAL**

**SARJANA TERAPAN PELAYARAN
POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
TAHUN 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : APRIO MEFTAHUDIN

Nomor Induk Taruna : 08.20.006.1.05

Program Studi : Sarjana Terapan Teknologi Rekayasa Operasi Kapal

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV. JOCELINE

Merupakan karya asli seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya sendiri menerima sanksi yang di tetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

SURABAYA, JANUARI 2025



APRIO MEFTAHUDIN

NIT 08.20.006.1.05

**PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK
BUAH KAPAL MV. JOCELINE**

Nama : **APRIO MEFTAHUDIN**

Nomor Induk Taruna : **08.20.006.1.05**

Program Studi : **Sarjana Terapan Teknologi Rekayasa Operasi Kapal**

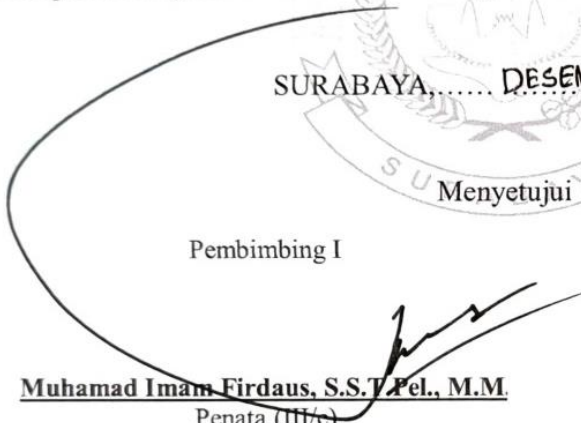
Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

SURABAYA,..... **DESEMBER**.....2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Muhamad Imam Firdaus, S.S.T., Pel., M.M.

Penata (III/c)

NIP. 199010192 01402 1 004


Dyah Ratnaningsih, SS, M.Pd.

Penata TK. I (III/d)

NIP. 198003022 00502 2 001

Mengetahui,

Ketua Prodi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal


Anak Agung Istri Sri Wahyuni, S.SiT., M.Sda., M.Mar.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 197812172 00502 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN SEMINAR HASIL
KARYA ILMIAH TERAPAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV.**

JOCELINE

Disusun dan Diajukan Oleh :

APRIO MEFTAHUDIN

NIT.08.20.006.1.05

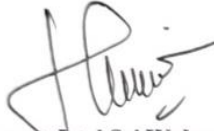
Ahli Nautika Tingkat III

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Karya Ilmiah Terapan
Politeknik Pelayaran Surabaya

Pada tanggal, ~~Desember~~ 2024

Menyetujui:

Penguji I



Anak Agung Istri Sri Wahyuni, S.SiT.,

M.Sda., M.Mar.

Penata TK. I (III/d)

NIP. 197812172 00502 2 001

Penguji II



Muhamad Imam Firdaus, S.S.T.Pel.,

M.M.

Penata (III/c)

NIP. 199010192 01402 1 004

Penguji III



Dyah Ratnaningsih, SS, M.Pd.

Penata TK. I (III/d)

NIP. 198003022 00502 2 001

Mengetahui,

Ketua Prodi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal



Anak Agung Istri Sri Wahyuni, S.SiT., M.Sda., M.Mar.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 197812172 00502 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan tugas seminar karya ilmiah terapan yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV. JOCELINE”** ini tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan dari makalah ini adalah untuk memenuhi tugas praktik laut pada semester V sampai semester VI. Selain itu, karya ilmiah terapan ini juga bertujuan untuk menambah wawasan tentang PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV. JOCELINE bagi para pembaca dan juga bagi peneliti.

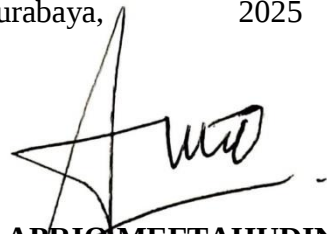
Saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya Bapak Moejiono, M.T., M. Mar, E.
2. Ketua Program Studi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal Ibu Anak Agung Istri Sri Wahyuni, S.Si.T., M.Adm.SDA.,M.Mar.
3. Bapak Muhamad Imam Firdaus, S.S.T.Pel.,M.M selaku dosen pembimbing I.
4. Ibu Dyah Ratnaningsih, SS, M.Pd. selaku dosen pembimbing II.
5. Bapak dan Ibu dosen Politeknik Pelayaran Surabaya, khususnya lingkungan program studi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal.
6. Kedua orang tua saya, seluruh keluarga dan kerabat terdekat atas segala doa dan dukungannya.
7. Kakak saya Dini Luciana Amd.keb.
8. Kakak saya apt. Rizki Caniawati S.Farm.
9. Kekasih saya Silvi Asri Okteviranti S.M.
10. Perusahaan PT. Pelayaran ANDALAS BAHTERA BARUNA, yang telah memberikan kesempatan kepada taruna untuk dapat melaksanakan Praktek Laut di atas kapal MV. JOCELINE.
11. Crew MV. JOCELINE, yang telah membantu dalam melaksanakan Praktek Laut, khususnya *Officer* dan Master yang telah membimbing saya dalam melaksanakan penelitian.

12. Rekan-rekan PUSKOBAB yang telah memberikan motivasi dan inovasi.
13. Rekan-rekan taruna dan taruni khususnya kelas TROK A dan angkatan XXXIX.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membagi pengalaman serta pengetahuannya sehingga kami dapat menyelesaikan seminar hasil karya ilmiah terapan. Saya menyadari, karya ilmiah terapan yang saya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan kami nantikan demi kesempurnaan karya ilmiah terapan ini.

Surabaya, 2025



APRIO MEFTAHUDIN
NIT 08.20.008.1.05

ABSTRAK

APRIO MEFTAHUDIN, 2024 “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal MV. JOCELINE”. Teknologi Rekaya Operasi Kapal Program Diploma IV POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA. Dibimbing oleh Pembimbing I: Bapak Muhamad Imam Firdaus, S.S.T.Pel.,M.M. Pembimbing II: Ibu Dyah Ratnaningsih, SS, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anak buah kapal (ABK) pada MV. Joceline. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada anak buah kapal. Sampel diambil secara acak dari populasi anak buah kapal yang bekerja di kapal MV. JOCELINE. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ABK, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808. Ini berarti bahwa 80,8% variasi dalam kinerja ABK dapat dijelaskan oleh faktor motivasi, sementara 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen kapal dalam merancang strategi peningkatan motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja ABK, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia di industri pelayaran.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Anak buah kapal.

ABSTRACT

APRIO MEFTAHUDIN, 2024 “*The Influence of Motivation on the Performance of MV. JOCELINE.*” Ship Operation Engineering Technology Diploma IV Program MERCHANT MARINE OF SURABAYA. Supervised by Supervisor I: Mr. Muhamad Imam Firdaus, S.S.T.Pel., M.M. Supervisor II: Mrs. Dyah Ratnaningsih, SS, M.Pd.

This research aims to analyze the influence of motivation on the performance of crew members on MV. Joceline. The method used in this research is a quantitative approach with a survey design, where data is collected through questionnaires distributed to the ship's crew. Samples were taken randomly from the population of crew members working on MV. JOCELINE. The results of the analysis show that motivation has a significant positive influence on crew performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.808. This means that 80.8% of the variation in crew performance can be explained by motivational factors, while 19.2% is influenced by other factors outside this research. It is hoped that these findings can provide insight for ship management in designing strategies to increase motivation that have a positive impact on crew performance, as well as contributing to the development of knowledge in the field of human resource management in the shipping industry.

Keywords: Motivation, Performance, Ship Crew.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL	iii
KARYA ILMIAH TERAPAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SEMINAR HASIL	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah	6
C.Tujuan Penelitian	6
D.Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A.Literature Review	8
B.Landasan Teori.....	10
C.Kerangka Penelitian	25
D.Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A.Jenis Penelitian	26

B.Sumber Data.....	26
C.Populasi Dan Sampling.....	28
D.Teknik Pengambilan Sampling.....	29
E.Teknik Pengumpulan Data	30
F.Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A.Gambaran Umum Lokasi / Subjek Penelitian	32
B.Hasil Penelitian	34
C.Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	53
A.Kesimpulan	53
B.Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

NOMOR	HALAMAN
Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu	11
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Kepelautan.....	36
Tabel 4. 4 Derajat Penilaian Setiap Variable	38
Tabel 4. 5 Data Responden	39
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Untuk Motivasi (X)	40
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Untuk Kinerja (Y).....	40
Tabel 4. 8 Uji reabilitas	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	45
Tabel 4. 11 Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana	46
Tabel 4. 12 Coeffieicients	46
Tabel 4. 13 Uji T	47
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinan.....	49
Tabel 4. 15 Tabel interpretasi koefisien Determinasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

NOMOR	HALAMAN
Lampiran 1 Crew list MV.JOCELINE	60
Lampiran 2 Ship Particular MV. JOCELINE	61
Lampiran 3 Data Responden hasil kuesioner.....	62
Lampiran 4 Contoh Soal Kuesioner	63
Lampiran 5 Daftar Hadir Safety Meeting	64
Lampiran 6 Contoh Penilaian Kinerja Oleh Master Terhadap Perwira Deck.....	65
Lampiran 7 Contoh Penilaian Kinerja Oleh Master Terhadap Crew Deck	66
Lampiran 8 Contoh Penilaian Kinerja Oleh CH. ENGINEER Terhadap Perwira Mesin.....	67
Lampiran 9 Contoh Penilaian Kinerja Oleh CH. ENGINEER Terhadap Crew Mesin.....	68

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua pelaku usaha, seperti PT. PELAYARAN ANDALAS BAHTERA BARUNA, pemilik kapal MV. JOCELINE yang berkantor di Jakarta, senantiasa menegakkan dan mengawasi sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga mampu memaksimalkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, anak buah kapal meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya dengan meningkatkan kinerja dan saling memotivasi antara anak buah kapal. Hal tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan (Akbar, 2022). Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan efektif sangat tergantung pada kinerja karyawan mudanya. Sesuatu yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperlakukan anak buah kapalnya dengan manusiawi, termasuk memberikan mereka pekerjaan yang akan meningkatkan kehormatan dan martabat mereka, menyediakan fasilitas yang mereka perlukan, memenuhi harapan mereka, menginspirasi mereka, memberi mereka kesempatan untuk memajukan karir mereka, menjamin keselamatan dan kesehatan mereka. serta memberikan motivasi kepada para anak buah kapal untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Kinerja awak kapal mencerminkan hasil dari serangkaian tugas yang telah diselesaikan oleh sebuah kelompok kerja dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan otoritas serta tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka. Kinerja ini bertujuan untuk mencapai target dan tujuan organisasi dengan tetap mempertahankan keselarasan terhadap standar hukum, norma moral, dan prinsip-prinsip etika yang berlaku. Dalam konteks pekerjaan, kinerja tersebut melibatkan berbagai aktivitas yang dilakukan, produk yang dihasilkan, atau layanan yang diberikan oleh individu maupun tim secara kolektif. Setiap elemen ini menunjukkan tingkat kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, baik melalui hasil yang nyata maupun proses yang mendukung tercapainya sasaran tersebut. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mencakup apa yang telah dicapai, tetapi juga mencerminkan bagaimana pencapaian tersebut dilakukan dalam kerangka kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan tuntutan profesionalisme. Hal ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas individu maupun tim dalam menjalankan peran mereka secara optimal demi mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022), kinerja dalam konteks prestasi kerja adalah proses penilaian tingkat keberhasilan individu dalam usahanya serta hasil yang mampu dicapai atau ditunjukkannya. Dengan kata lain, kinerja anak buah kapal merupakan cerminan kinerja pekerja dalam bekerja. Ketika anak buah kapal mampu melakukan pekerjaannya secara

efektif, mereka dapat memenuhi tujuan atau kriteria yang telah ditentukan atau bahkan melampauinya. Hal ini disebut dengan prestasi kerja yang baik.

Kinerja anak buah kapal dipengaruhi oleh motivasi, oleh karena itu organisasi berusaha mendorong atau memotivasi anak buah kapal untuk bekerja dengan baik dengan menawarkan insentif seperti penghargaan, peluang sukses, pekerjaan tambahan, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal atau eksternal yang memaksa individu, baik secara sadar atau tidak sadar, untuk mengambil tindakan yang bertujuan. Ini berfungsi sebagai kekuatan psikologis yang mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Ariyanto dan Sulistyorini (2020), motivasi mencakup aktivitas perilaku yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan, yang mencerminkan upaya yang disengaja untuk memenuhi tujuan pribadi atau organisasi.

Tujuan utama dari motivasi adalah untuk menginspirasi individu untuk mengembangkan kemauan dan kemampuan untuk bertindak dengan cara yang menghasilkan hasil nyata dan mencapai tujuan yang diinginkan. Di tempat kerja, motivasi tidak hanya membuat karyawan terlibat dan fokus tetapi juga meningkatkan kinerja mereka, berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan menyelaraskan aspirasi dan tujuan karyawan dengan organisasi, motivasi menumbuhkan rasa tujuan bersama, yang pada akhirnya memungkinkan pencapaian individu dan kolektif. Ketika seseorang termotivasi dengan baik, maka ia akan menjadi antusias, bersemangat, dan bekerja dengan jujur.

Meningkatkan antusiasme dan dorongan sukarela dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika seseorang memiliki rasa antusiasme yang tinggi dan termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih berkualitas dan efisien. Ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, karena individu yang termotivasi akan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki motivasi kerja yang cukup kuat mungkin akan bekerja hanya sebatas memenuhi kebutuhan dasar mereka tanpa berusaha untuk mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini, mereka tidak akan memaksimalkan usaha atau kreativitas mereka untuk meningkatkan produktivitas, karena mereka tidak merasa terdorong untuk melampaui ekspektasi yang ada. Motivasi kerja yang rendah cenderung mengurangi semangat untuk berinovasi atau mencari cara-cara baru yang lebih efisien dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya bisa mempengaruhi keseluruhan kinerja tim dan organisasi. Sebaliknya, ketika motivasi seseorang tinggi, mereka cenderung berusaha lebih keras, berinovasi, dan bekerja lebih efisien, yang tentunya berdampak pada peningkatan kinerja dan hasil yang lebih optimal. Menurut Neely et al., (2002) dan Dollery & Worthington (2008) dalam 44 Sadeghi et al., (2016) menyatakan kinerja didefinisikan sebagai proses mengukur efisiensi dan

efektivitas tindakan masa lalu. Apabila kinerja belum seperti yang diharapkan pasti terdapat penyebabnya.

Salah satu variable yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja di MV. JOCELINE karena motivasi kerja karyawan yang masih kurang. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yang dijadikan sebagai acuan. Diantaranya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan dasar terhadap penghargaan yang diberikan di instansi ini. Kinerja anak buah kapal mungkin saja menurun atau meningkat, seperti yang terlihat dari hasil pekerjaannya. Hasil kerja yang rendah dapat dikaitkan dengan menurunnya kinerja anak buah kapal. Anak buah kapal dapat bekerja dengan baik bila ada pembagian kerja yang jelas dan motivasi kerja yang kuat, yang akan membantu proses tersebut.

Dari pengalaman peneliti di MV. JOCELINE, teridentifikasi permasalahan yaitu pada saat bertugas jaga navigasi pada pukul 04.00 - 08.00 (dini hari) juru mudi datang tidak tepat waktu menurut jam jaganya dan berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan peneliti selama seminggu pelaksanaan jaga dikapal MV. JOCELINE terdapat 3-4 kali keterlambatan dalam pelaksanaan jaga, dengan hal tersebut kru kurang peduli terhadap lingkungan kapal. Dalam kegiatan operasional kapal yaitu melakukan kerja harian ataupun kegiatan lainnya kru tidak merapikan peralatan yang digunakan serta tidak menaruh ditempat yang telah ditentukan. Namun, kurangnya motivasi di tempat kerja menyebabkan datang terlambat dan kurangnya rasa disiplin, selain dari faktor pendukung yang lain yang menyebabkan performa dari anak buah kapal menurun.

Antara lain, selama kegiatan kerja juru mudi, terbukti bahwa pekerjaan tersebut tidak sepenuhnya dikerjakan dengan baik. Kejadian tersebut dialami oleh penulis antara bulan Desember 2022 dan Januari 2023.

Dengan latar belakang inilah penulis melakukan penelitian dalam karya ilmiahnya yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MV. JOCELINE.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja anak buah kapal MV. JOCELINE?
2. Apakah hubungan antara motivasi dan kinerja kerja anak buah kapal MV. JOCELINE?

Rumusan masalah ini akan menjadi panduan untuk menyelidiki hubungan antara motivasi dan kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE serta implikasinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di industri pelayaran. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan output kerja mereka, studi ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen yang efektif yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan kapal muda.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi terhadap kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menerapkan maupun menguji teori yang diperoleh dan menambah ilmu pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti. Juga sebagai bekal peneliti untuk menjadi perwira yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan awak buah kapal yang memiliki etos kerja yang baik dan mampu sebagai pedoman untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai karakter disiplin.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti untuk mempraktikkan juga menguji teori-teori yang didapat peneliti dari kegiatan praktik laut, dan juga menambah wawasan penlitit tentang motivasi terhadap kinerja anak buah kapal yang akan bisa diterapkan oleh peneliti saat peneliti menjadi perwira.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan perbandingan penulis mengacu pada penelitian sebelumnya. Hal ini dilakukan sebagai referensi dan bahan acuan yang relevan. Peneliti sebelumnya menyoroti bahwa lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi dengan demikian para awak kapal selalu berusaha yang terbaik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan kerja perusahaan. Kesulitan peneliti disini adalah dimana umur dan pengalaman peneliti yang lebih muda daripada awak kapal lainnya sehingga harus menyesuaikan agar lebih inovatif dalam menyelesaikan penelitian ini. Dampaknya terlihat pada pengelolaan tugas awak buah kapal yang dimana peneliti mampu menjadikan acuan motivasi terhadap awak buah kapal lainnya untuk mengerjakan sesuatu tiap harinya untuk menjadi semakin lebih baik dan semangat agar mendapat hasil yang maksimal dengan begitu strategi penulis dalam mempengaruhi untuk memberikan motivasi ke anak buah kapal sangat berkaitan dengan penelitian sebelumnya. Pendekatan holistic dalam pengelolaan SDM, yang mencakup pemberian penghargaan pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat memaksimalkan potensi kinerja anak buah kapal.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil	Pembeda
1.	Mubin, M. I., & Ndori, A. (2023)	Gaya Kepemimpinan Wanita dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal.	Terbukti dari temuan penelitian bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi untuk bekerja mempengaruhi kinerja awak kapal. Berdasarkan hasil survei, terbukti bahwa kapal awak selalu bekerja untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka dalam rangka memenuhi tujuan kerja perusahaan. Mereka juga senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya agar tetap bertugas dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat dan efektif. Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.	Responden: Crew kapal
2.	Ardian, A., Putranto, D. I., & Cantona, E. (2023)	Pengaruh Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Manajement Jakarta	Kinerja kru PT dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Manajemen Kapal Timur, Jakarta. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa suatu organisasi berkinerja lebih baik ketika para pekerjanya lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kebahagiaan kerja. Hal ini terjadi karena unsur-unsur seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja mendorong orang untuk ingin melakukan hal-hal tertentu agar dapat bekerja dengan baik. Alhasil, kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja yang tinggi. Hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Manajemen Kapal Timur, Jakarta. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan antara peningkatan kepuasan kerja awak kapal	Lokasi: PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

			dan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja awak kapal PT. Manajemen Kapal Timur, Jakarta.	
3.	HUSNUL, W. (2020).	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ORELA SHIPYARD	Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan dan mengetahui karakter gaya kepemimpinan yang lebih dominan di PT. Galangan Kapal Orela. Dalam tulisan ini dapat disimpulkan bahwa penyebab menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh tidak efektifnya gaya kepemimpinan otoritas, serta motivasi yang selama ini diberikan kepada pegawai. Apalagi dalam suasana diskusi, semakin aktif diskusi antara pimpinan dan karyawan akan meningkatkan kinerja, dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Lokasi: PT.Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

B. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Definisi

Setiap individu mempunyai tuntutan dan tujuan hidup yang unik. Seseorang termotivasi untuk bertindak berdasarkan keinginan dan aspirasi tersebut. Menurut Rahayu (2022), Percaya bahwa karena individu tidak selalu menyadari apa yang mereka butuhkan, banyak tindakan mereka didorong oleh kebutuhan atau niat yang tidak disadari. Oleh karena itu, dorongan tersebut sering kali hanya terlihat sebagian atau bertahan dengan sendirinya. Menurut Austar (2018) akar kata motivasi berasal dari kata Latin "movore", yang berarti gerakan atau dorongan untuk bergerak, merupakan sumber dari istilah

bahasa Inggris "motivation". Sebaliknya, kata "motif" dalam bahasa Inggris merujuk pada suatu kekuatan pendorong atau tujuan. Dorongan, sadar atau tidak sadar, untuk mengambil tindakan menuju tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Sebaliknya, konsep motivasi dalam psikologi adalah suatu upaya yang dapat menginspirasi seseorang atau sekelompok individu untuk mengambil tindakan karena ingin mencapai tujuan tertentu atau merasa nyaman dengan apa yang dilakukannya.

Motivasi berasal dari kualitas mendasar yang mendorong orang untuk sukses dalam usahanya, dan sering disebut sebagai elemen penting dalam memotivasi dan mendorong orang untuk melakukannya. Setiap tindakan atau perilaku yang diambil oleh seorang individu sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor motivasi yang ada dalam dirinya, yang menjadi dorongan utama untuk terus melanjutkan atau melaksanakan aktivitas tertentu. Faktor-faktor motivasi ini dapat bervariasi dengan signifikan dari satu individu ke individu lainnya, mengingat bahwa setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda-beda, yang membentuk pola pikir dan keputusan mereka.

Motivasi bisa berasal dari kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan emosional, serta dari keinginan untuk mencapai tujuan atau aspirasi tertentu yang lebih tinggi, yang mungkin tidak selalu bersifat material. Selain itu, faktor motivasi tersebut juga bisa dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, nilai-nilai yang diyakini oleh individu, serta

harapan-harapan yang dimilikinya tentang masa depan. Oleh karena itu, setiap orang memiliki dorongan internal yang unik untuk bertindak, yang sering kali merupakan hasil dari interaksi antara kebutuhan yang mendalam dan harapan atau keinginan pribadi mereka. Misalnya, seseorang yang termotivasi oleh kebutuhan finansial akan berusaha lebih keras dalam pekerjaan atau usahanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sementara orang lain mungkin lebih terdorong oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan sosial atau prestasi pribadi. Oleh karena itu, pemahaman tentang berbagai faktor motivasi ini menjadi sangat penting, karena dapat membantu untuk mengidentifikasi apa yang benar-benar mendorong individu untuk bertindak dan bagaimana cara terbaik untuk memfasilitasi atau mengarahkan tindakan tersebut agar sejalan dengan tujuan yang diinginkan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif terjadi ketika seorang manajer mendorong anggota staf dengan memberikan umpan balik tentang kebiasaan kerja mereka dengan menggunakan hadiah. Dorongan positif akan meningkatkan kebahagiaan terkait pekerjaan karena secara umum orang menerima hal-hal baik.

2) Motivasi Negatif

Ketika seorang manajer memperhatikan bahwa takut akan hukuman dalam bawahannya, ini dikenal sebagai motivasi negatif. Dalam jangka panjang, motivasi negatif ini mungkin menimbulkan dampak yang tidak diinginkan, namun dalam jangka pendek, hal ini dapat meningkatkan semangat bawahan untuk bekerja karena takut akan hukuman.

c. Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Sitorus (2020), beberapa prinsip utama dapat secara efektif memandu proses memotivasi karyawan di tempat kerja:

1) Prinsip Partisipasi

Prinsip ini menekankan pentingnya melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya dalam menetapkan tujuan yang selaras dengan tujuan pemimpin. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam pemilihan tujuan menumbuhkan rasa kepemilikan dan motivasi untuk mencapai target tersebut.

2) Prinsip Komunikasi

Motivasi yang efektif didasarkan pada komunikasi yang jelas dan terbuka. Ketika para pemimpin berbagi informasi yang komprehensif dan relevan tentang harapan dan pencapaian pekerjaan, karyawan lebih cenderung merasa terinspirasi dan terdorong untuk unggul dalam tugas mereka.

3) Prinsip Pengakuan Kontribusi

Mengakui upaya dan kontribusi bawahan sangat penting dalam meningkatkan motivasi. Ketika para pemimpin mengakui peran yang dimainkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, hal itu menanamkan rasa nilai dan tujuan, yang selanjutnya menginspirasi komitmen dan kinerja mereka.

4) Delegasi Prinsip Otoritas

Memberdayakan karyawan dengan memberi mereka otonomi untuk membuat keputusan tentang tugas mereka menumbuhkan motivasi. Pemimpin yang mempercayai bawahannya untuk melakukan penilaian menunjukkan kepercayaan pada kemampuan mereka, mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.

5) Prinsip Perhatian

Motivasi juga dipupuk melalui perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Pemimpin yang secara aktif mendengarkan dan mengatasi kekhawatiran dan persyaratan bawahan mereka menciptakan lingkungan yang mendukung yang mendorong karyawan untuk memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan oleh pemimpin.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa motivasi, sebagai konstruksi psikologis dalam diri individu, dibentuk oleh faktor internal dan

eksternal yang mendorong perilaku dan kinerja. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Hal ini adalah motivasi intrinsik yang berasal dari dalam individu, yang meliputi:

- a) Aspirasi untuk mempertahankan kehidupan dan kesejahteraan.
- b) Ambisi untuk memperoleh harta benda atau non-materi.
- c) Kebutuhan untuk mencapai pengakuan atau penghargaan atas prestasi.
- d) Kerinduan akan pengakuan dan validasi atas upaya seseorang.
- e) Keinginan untuk mencapai pengaruh, kendali, atau kepemimpinan.

2) Faktor Eksternal

Hal ini adalah kondisi eksternal atau keadaan yang berdampak pada motivasi individu, seperti:

- a) Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan yang menumbuhkan produktivitas.
- b) Kompensasi yang kompetitif dan memadai yang memenuhi kebutuhan finansial.
- c) Pengawasan yang efektif dan suportif yang mendorong pertumbuhan.
- d) Keamanan kerja yang memberikan rasa stabilitas dan jaminan.
- e) Status dan tanggung jawab yang jelas yang selaras dengan tujuan pribadi dan profesional.

- f) Peraturan tempat kerja yang fleksibel yang mengakomodasi kebutuhan individu dan mendorong dinamika kehidupan kerja yang seimbang.

Dengan menangani aspirasi internal dan kondisi eksternal, organisasi dapat secara efektif menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

e. Tujuan Motivasi

Motivasi umumnya melayani tujuan memberi energi atau menginspirasi individu sehingga mereka secara sadar dan sengaja mengembangkan keinginan dan kemampuan untuk bertindak dengan cara yang mengarah pada pencapaian hasil dan tujuan tertentu. Bagi pendidik, motivasi memainkan peran penting dalam merangsang minat siswa dan mendorong kemauan mereka untuk meningkatkan kinerja akademik, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana diuraikan dalam kurikulum sekolah (Purwanto, 2011: 73).

f. Manfaat Motivasi

Keuntungan utama dari adanya motivasi terletak pada kemampuannya untuk menumbuhkan semangat dan dorongan yang tulus dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi tanpa adanya dorongan tersebut. Ketika individu memiliki motivasi yang kuat, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban

atau memenuhi kebutuhan dasar mereka, tetapi mereka benar-benar terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Motivasi ini juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan efektif, karena individu yang termotivasi cenderung menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih terstruktur, fokus, dan penuh perhatian terhadap detail. Ketika mereka bekerja dalam tim atau bersama rekan-rekan kerja yang juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi, tugas-tugas yang seharusnya rumit dan memakan waktu lama dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini, pada gilirannya, menciptakan rasa kepuasan yang mendalam di antara para karyawan, yang merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai, serta dapat melihat hasil yang positif dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Proses ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tidak hanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, tetapi juga dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga meningkatkan efisiensi secara keseluruhan dalam organisasi. Oleh karena itu, motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja, tetapi juga faktor kunci yang mendorong tercapainya hasil yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memperkuat rasa kepuasan dan pemenuhan pribadi bagi setiap individu yang terlibat. Motivasi menanamkan rasa kenikmatan

dalam tugas yang dilakukan, karena individu terlibat dengan sukarela dan dengan tujuan.

Selain itu, motivasi menumbuhkan lingkungan di mana individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Rasa penghargaan ini muncul karena orang-orang yang termotivasi menganggap pekerjaan mereka bermakna dan berdampak. Akibatnya, mereka secara alami cenderung melakukan upaya terbaiknya, didorong oleh tekad yang kuat untuk mencapai tujuan mereka. Dorongan intrinsik ini tidak hanya menguntungkan individu itu sendiri tetapi juga secara positif mempengaruhi keberhasilan kolektif tim atau organisasi. Orang yang bersangkutan akan mengawasinya, dan tidak memerlukan banyak pengawasan.

g. Indikator Motivasi

Menurut Segal (2010), Motivasi di tempat kerja digambarkan sebagai alat yang menggunakan sumber daya manusia untuk membantu orang mencapai tujuan mereka, dapat bekerja secara efektif dan efisien, dan mampu menghadapi frustrasi dan kegagalan. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009: 93) dalam Prastyo & Santoso (2022) sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab

Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang besar terhadap tugas atau pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Berusaha menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan kualitas terbaik.

3) Peluang Untuk Maju

Mengharapkan imbalan yang setara dan adil dengan usaha serta hasil pekerjaannya.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Berharap memperoleh penghargaan berupa peningkatan upah atau kompensasi lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

5) Pekerjaan yang Menantang

Berkeinginan untuk terus belajar dan menguasai keterampilan di bidang pekerjaannya.

2. Kinerja

a. Definisi

Istilah "kinerja" berasal dari konsep hasil atau prestasi kerja, yang terkait erat dengan gagasan kinerja kerja. Hal ini selaras dengan prinsip-prinsip manajemen perilaku, seperti yang dijelaskan oleh Abdurrahman (2019). Menurutnya, kinerja mewakili hasil yang dicapai individu saat memenuhi tanggung jawab mereka, dibentuk oleh interaksi kemampuan mereka, peluang yang tersedia bagi mereka, dan upaya yang mereka lakukan. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan puncak pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh tiga faktor yaitu peluang, kemampuan, dan upaya dalam pelaksanaan tugasnya. Keterampilan dan minat seorang karyawan, pekerjaan dan

tingkat motivasinya, serta kemampuan dan minatnya dalam mendelegasikan tugas merupakan tiga komponen kunci yang membentuk kinerja. Karyawan tersebut berkinerja lebih baik jika semakin tinggi ketiga karakteristik tersebut di atas. Menurut Handoko (2014), kinerja adalah metode yang digunakan suatu organisasi.

Kinerja adalah ukuran yang menggambarkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang individu, yang mencakup aspek kuantitas maupun kualitas yang tercapai selama menjalankan tugas atau kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, baik oleh individu itu sendiri maupun oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, kinerja seseorang menjadi indikator penting yang mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan efektif dan efisien.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189), variabel-variabel berikut mempengaruhi kinerja, termasuk output dan perilaku dalam bekerja:

1) Bakat dan Keterampilan

Seseorang adalah apa yang memungkinkannya melakukan suatu pekerjaan. Luasnya pengetahuan dan keterampilan seseorang berbanding lurus dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan presisi dan efisiensi. Dengan kata lain, semakin besar

keahlian dan kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin mahir mereka dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan efektif.

2) Pemahaman

Pemahaman tentang pekerjaan mencakup sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Salah satu aspek penting yang terkait dengan hal ini adalah etika kerja, yaitu prinsip moral dan standar profesional yang menjadi pedoman dalam bekerja. Ketika seseorang menerapkan etika kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi, biasanya kualitas hasil kerjanya juga akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika seseorang kurang memperhatikan etika kerja atau tidak memiliki sikap profesional dalam pekerjaannya, hasil yang diperoleh seringkali tidak memenuhi harapan atau standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, ada hubungan erat antara etika kerja yang dimiliki seseorang dengan kualitas dan produktivitas hasil kerja yang dihasilkan. Etika kerja yang baik tidak hanya mencerminkan karakter individu tersebut, tetapi juga memengaruhi efektivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja yang diinginkan.

3) Desain kerja

Yang memudahkan pencapaian tujuan karyawan disebut desain kerja. Idenya adalah bahwa tugas yang dirancang dengan baik akan memfasilitasi penyelesaian tugas yang tepat dan akurat.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang beragam, baik itu karakter maupun sikapnya. Artinya karakter atau kepribadian akan mempengaruhi output.

5) Motivasi Kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja dikenal dengan istilah motivasi kerja.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamis di mana seorang pemimpin memainkan peran penting dalam mengelola, membimbing, dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang berada di bawah tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, pemimpin bertugas untuk memastikan bahwa setiap anggota tim atau pengikutnya memahami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka. Proses ini mencakup kemampuan untuk memberikan instruksi yang jelas, menetapkan tujuan yang terukur, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap individu dapat bekerja secara efektif.

Dengan demikian, kepemimpinan mencakup aspek pengaturan, pengarahan, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pengikutnya agar tercipta kerja sama yang produktif dan berkelanjutan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Buulolo (2021), indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah penting karena berperan sebagai faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Motivasi ini memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, karena memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih giat, fokus, dan penuh semangat. Menurut Kaengke dan Tewal (2018), setiap karyawan dalam organisasi biasanya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai selama mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Tujuan-tujuan ini bisa beragam, mulai dari tujuan jangka pendek yang berhubungan dengan pencapaian target harian atau mingguan, hingga tujuan jangka panjang yang berkaitan dengan kemajuan karir atau kontribusi terhadap kemajuan organisasi. Semakin kuat dan mendalam motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, semakin besar pula tekad dan usaha yang mereka berikan untuk meraihnya.

Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong yang memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi mereka juga berusaha melebihi ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, jika motivasi seorang karyawan rendah, mereka cenderung tidak memiliki dorongan kuat untuk bekerja secara optimal, yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan menjadi sangat penting, karena hal ini akan berujung pada peningkatan kualitas kerja, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan individu dan organisasi secara keseluruhan. Tingkat motivasi individu secara langsung berdampak pada efektivitas dan keberhasilan mereka di tempat kerja.

Nugroho, Haryono, dan Hasiolan (2017) menyoroti bahwa motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan, menopang, dan meningkatkan perilaku manusia. Hal ini menginspirasi individu untuk mengerahkan upaya dan antusiasme yang besar, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang optimal. Demikian pula, Rozalia dan Nayati (2015) berpendapat bahwa karyawan yang termotivasi secara signifikan meningkatkan produktivitas, menyelesaikan tugas mereka dengan efisiensi dan dedikasi yang lebih besar.

C. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai interaksi antar faktor. Untuk menguji dampak substansial dan bermanfaat dari motivasi (X1) terhadap kinerja anak buah kapal. Kedua, untuk menentukan apakah faktor motivasi mempunyai dampak yang lebih kuat dan nyata terhadap kinerja anak buah kapal (Y).

D. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan, antara lain adalah:

1. H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anak buah kapal
MV. JOCELINE.
2. H_2 : Indikator kinerja meningkat signifikan dengan adanya motivasi diatas kapal.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 14), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana sampel diambil secara acak, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan dianalisis secara statistik. Pendekatan ini dianggap menggambarkan hubungan sebab-akibat (kausal) antar variabel yang diteliti. Penulis memanfaatkan metode survei untuk mengumpulkan data. Survei adalah teknik penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner adalah instrumen berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi (variabel independen) terhadap kinerja anak buah kapal (Sanjaya, 2015: 255).

B. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan untuk penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE meliputi data primer dan sekunder.

1. Data Primer

a. Kuesioner

Dengan membagikan kuosioner pada anak buah kapal agar anak buah kapal memberi nilai sendiri beberapa pertanyaan yang peneliti

buat tentang motivasi dan kinerja anak buah kapal. Berikut data pernyataan pada kuesioner untuk mengetahui tingkat motivasi dan kinerja anak buah kapal:

- 1) Kuesioner Motivasi.
- 2) Kuesioner Kinerja.

b. Observasi

Melalui observasi langsung di atas kapal, peneliti dapat mengamati interaksi antara anak buah kapal, lingkungan kerja, dan dinamika tim. Observasi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka di berbagai situasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder seperti studi sebelumnya tentang motivasi dan kinerja di industri pelayaran, laporan riset terkait, dan literatur ilmiah dapat memberikan landasan teoretis dan kontekstual untuk penelitian. Selain itu, dokumen internal kapal seperti laporan kinerja, catatan kehadiran, dan evaluasi kinerja dapat menjadi sumber data yang berharga untuk menilai kinerja anak buah kapal dari perspektif manajemen kapal. Data sekunder ini dapat digunakan untuk mendukung temuan dan interpretasi hasil penelitian.

Dengan menggabungkan sumber data ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE dan menyusun kesimpulan yang kuat berdasarkan bukti yang ada.

C. Populasi Dan Sampling

1. Populasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019), masyarakat diartikan sebagai orang, benda, atau benda yang dianggap sebagai contoh penelitian menurut kriteria permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi sasaran yang umumnya diidentifikasi adalah anak buah kapal.

2. Sampel

Sampel adalah sekelompok individu atau objek yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan populasi dan dipilih untuk tujuan penelitian (Alvi, 2016). Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel ini dipilih sebagai representasi dari populasi yang lebih besar, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan atau generalisasi tanpa harus mengumpulkan data dari setiap individu dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan mencakup dua pendekatan utama, yaitu Probability Sampling dan Non-Probability Sampling.

Probability Sampling adalah teknik di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga menghasilkan sampel yang lebih representatif. Metode ini mencakup berbagai teknik seperti Simple Random Sampling, Stratified Sampling, dan Cluster Sampling, yang masing-masing memiliki

keunggulan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Di sisi lain, Non-Probability Sampling melibatkan teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Metode ini mencakup teknik seperti Convenience Sampling, Purposive Sampling, dan Snowball Sampling, yang sering digunakan dalam penelitian eksploratif atau ketika populasi sulit diakses. Dengan mengombinasikan kedua teknik tersebut, peneliti dapat memperoleh data yang lebih komprehensif dan mendukung tercapainya tujuan penelitian secara efektif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel purposive dengan jumlah sampel 20 anak buah kapal.

Dalam metode ini, sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian Anda. Misalnya, Anda dapat memilih kru kapal yang memiliki pengalaman kerja tertentu atau yang memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda. Pemilihan metode pengambilan sampel tergantung pada karakteristik populasi Anda, sumber daya yang tersedia, dan tujuan penelitian anda. Pastikan untuk memilih metode yang paling sesuai untuk mendapatkan sampel yang representatif dan menghasilkan hasil yang dapat diandalkan.

D. Teknik Pengambilan Sampling

Para peneliti memilih sampel penelitian melalui metode non-probability sampling. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018: 136), pendekatan ini mengacu pada teknik pengambilan sampel di mana tidak setiap individu dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penelitian ini secara khusus menggunakan teknik

pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dimasukkan ke dalam kelompok sampel. Akibatnya, penelitian ini melibatkan total 20 peserta sebagai sampel penelitiannya.

Untuk memastikan keakuratan dan keandalan data, penelitian ini menerapkan berbagai metode pengumpulan data, termasuk tinjauan literatur, wawancara, dan kuesioner yang telah menjalani pengujian validitas dan reliabilitas yang ketat. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dievaluasi melalui pendekatan analisis survei asosiasi. Peneliti membagikan kuesioner dimana setiap kuesioner memiliki bobot di setiap pertanyaan yang dibagikannya yang dimana nantinya bobot di setiap kuesioner tersebut akan direkapitulasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan melibatkan 20 anggota kru sebagai responden. Untuk memastikan informasi yang diperoleh selaras dengan tujuan penelitian, metode pengumpulan data utama yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan langsung kepada responden untuk diisi. Responden yang dijadikan sampel diberikan kuesioner secara langsung. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja anak buah kapal MV. JOCELINE.

Dalam survei ini, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap sikap, opini, dan pandangan mereka atau kelompoknya terhadap suatu fenomena sosial menggunakan metode pengukuran skala Likert. Sugiyono (2018: 152) menjelaskan Skala Likert berfungsi sebagai instrumen yang dirancang untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi

individu atau kelompok mengenai berbagai fenomena sosial. Metode ini melibatkan pengelompokan variabel-variabel yang dinilai menjadi indikator-indikator tertentu. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi landasan untuk mengembangkan item-item dalam instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari ke-5 kemungkinan responden, setiap respons diberi nilai atau skor tertimbang.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diambil peneliti pada penelitian ini dari pengumpulan dan reduksi data. Instrumen pengumpulan data mencakup berbagai metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data. Instrumen ini berfungsi sebagai alat bantu dalam pengumpulan data dan dapat berupa benda fisik, seperti angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala, dan lain sebagainya (Zakariah & Afriani, 2020).