



Pengaruh Tata Kelola Jam Istirahat Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Kapal

Putra, N.D.K¹⁾, Palapa, A²⁾, Andromeda, V.F³⁾,
^{1, 2, 3} Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Indonesia

disubmit : 12/1/20

direvisi pada : 5/3/20

dierima pada : 1/5/20

Abstrak

Pelaut merupakan pekerjaan yang bersifat operasional, Sebagai seorang pelaut dalam pekerjaan ini dituntut fisik dan mental dimana fisik sebagai penggerak dan mental sebagai perencana dalam menjalankan profesinya. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi *crew* di kapal, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para *crew* nya. Penyusunan penelitian ini menggunakan proses penelitian berpendekatan kuantitatif, dan berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variable atau lebih. Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Tata Kelola Jam Istirahat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*, Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew* dan Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Tata Kelola Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*. Untuk perusahaan pelayaran agar lebih memperhatikan tentang Tata Kelola Jam Istirahat dan Kompensasi *Crew* kapal karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja *Crew* saat dikapal nanti

Copyright © 2020, *METEOR STIP MARUNDA*, ISSN : 1979-4746

Kata Kunci: Jam Istirahat, Kompensasi, Kinerja *Crew*

Permalink/DOI : <https://doi.org/10.36101/msm.v13i1.144>

1. PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization (WHO)*, sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental, dan sosial yang tidak hanya dari penyakit atau kecacatan. Maka secara analogi kesehatan jiwa pun bukan hanya sekedar bebas dari gangguan tetapi lebih kepada perasaan sehat, sejahtera, dan bahagia. (*well being*), ada keserasian antara pikiran, perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Mathis, (2002, p. 245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

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

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

adalah 10 jam per hari atau 77 jam per minggu. Jam istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari 2 kali dalam satu hari waktu istirahat, dan apabila dibagi menjadi 2 kali maka salah satunya minimum 6 jam, tidak boleh kurang.

Jam istirahat merupakan jumlah minimum jam istirahat yang harus dimiliki oleh setiap pelaut dalam melakukan aktivitas pekerjaan diatas kapal dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam aturan. Menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jam istirahat merupakan “waktu untuk pemulihan badan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu”. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota perusahaan berdasarkan kinerjanya bagi perusahaan. Simamora, (2004) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi Hasibuan, (2003). Menurut Mathis, (2002 :78) yang menjadi indikator dalam

mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama. Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka didapat beberapa perumusan masalah yaitu: (1) Bagaimana pengaruh tata kelola jam istirahat terhadap kinerja *crew* kapal? (2). Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja *crew* kapal? Dan (3). Bagaimana pengaruh tata kelola jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja *crew* kapal?

2. METODE

2.1 Metode

Pada penyusunan penelitian ini menggunakan proses penelitian berpendekatan kuantitatif, dan berjenis asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

2.2 Variabel Penelitian

Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X) pada penelitian ini adalah Tata Kelola Jam Istirahat dan KompensasiLokus Penelitian dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Variabel terikat (Y) pada penelitian kali ini adalah Kinerja *Crew*

2.3 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan kurang lebih selama dua belas bulan terhitung mulai tanggal 02 Agustus 2018 sampai dengan 06 Agustus 2019 di atas kapal curah MV. Pan Energen milik perusahaan pelayaran POS SM, Co., Ltd. yang beralamatkan di

Jungangdaero 102, Junggu, Busan, Korea. Dengan nama panggilan kapal “ DSEV8” dan total kapasitas kargo 80.000 T.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kuisisioner sebagai metode untuk mengumpulkan data, Kuisisioner yang digunakan untuk menilai persepsi reponden dalam bentuk pertanyaan tertutup. Daftar pertanyaan tertutup tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya telah disediakan dengan menggunakan skor penilaian 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala 1 sampai 5 dipilih dengan pertimbangan untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah sehingga akan menghasilkan respon yang mengumpul di tengah (*grey area*)

2.5 Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variable berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal Ghazali, (2011).

b. Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase *goodness of fit* dari *variable independent* terhadap *variable dependent* Ghazali, (2011).

c. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

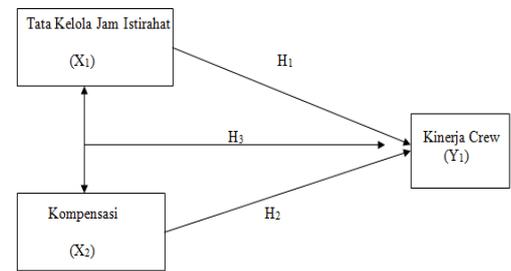
Uji F bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS, apabila ingin mempelajari Langkah Uji F dengan *Software* SPSS.

b. Uji T (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise. Uji hipotesis menggunakan uji t yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* dengan menggunakan SPSS dengan taraf signifikan (α) < 0,05 Ghozali, (2011). Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan

hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05

KERANGKA PIKIR



Gambar 2.1 Kerangka pikir

3 DISKUSI

3.1 Deskripsi Responden

3.2 Deskripsi responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai usia, jabatan responden berdasarkan Identitas Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa pelaut yang dipilih sebagai responden mayoritas berusia 20-30 tahun dengan presentase 42%. Sedangkan Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Jabatan responden hampir seimbang nilai presentasinya dan yang paling dominan adalah Bosun, AB, OS, Chief Cook, 2nd Cook

3.3 Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor dalam skala linkert, yaitu 5 skala dari angka 1 sampai 5, yang mewakili pernyataan “Sangat Tidak Setuju (STS)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Ragu-ragu (R)”, “Setuju (S)”, “Sangat Setuju (SS)”. Dimana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut

a. Tata Kelola Jam Istirahat

hasil penelitian Tata Kelola Jam Istirahat terhadap Kinerja Crew baik, hal ini dilihat dari indikator

pertanyaan menunjukkan rata-rata Sangat Setuju.

- b. Variabel Kompensasi hasil penelitian Kompensasi terhadap Kinerja *Crew* bagus, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata Sangat Setuju.
- c. Variabel Kinerja *Crew* hasil penelitian Kinerja *Crew* baik, hal ini dilihat dari indikator pertanyaan menunjukkan rata-rata Sangat Setuju.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas Indikator
- b. Uji Validitas indikator digunakan untuk menguji ke validan indikator dari masing-masing variabel apakah indikator yang digunakan sesuai untuk mengukur variabel yang akan diukur. Indikator dikatakan valid untuk mengukur variabel apabila memenuhi ketentuan Memenuhi Uji Kecukupan Sample. Indikator dikatakan memenuhi kecukupan sampel untuk menjadi sebuah variabel apabila mempunyai KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05.
- c. Hasil Uji Validitas Merujuk pada hasil dari Uji Validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) yang terdiri dari $X_{1.1}$ - $X_{1.8}$ dan variabel Kompensasi (X_2) yang terdiri dari $X_{2.1}$ - $X_{2.14}$ semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{Tabel} . Selain itu variabel Kinerja *Crew* (Y) yang terdiri dari Y_1 - Y_6 semuanya juga menghasilkan nilai r_{Hitung} > dari pada r_{Tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan “*VALID*” selanjutnya akan dilakukan Uji Reliabilitas.

3.5 Uji Reliabilitas Indikator

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya indikator variabel yang telah dinyatakan valid diuji reliabilitasnya dengan tujuan untuk mengetahui tingkat reliabel atau

keterpercayaan hasil pengukuran indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika pengujian reliabilitas menghasilkan nilai $Alpha > 0.7$ maka instrumen reliable atau indikator pengukur variabel terpercaya/dapat dipercaya. Sedangkan jika nilai $Alpha < 0,7$ maka instrumen tidak reliable atau tidak terpercaya. Sedangkan variabel yang baik adalah yang *Valid* dan Reliabel. Dari hasil Uji Reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil Variabel X_1 , X_2 dan Y menghasilkan nilai *Alpha Cronbach's* > 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini “*RELIABEL*”

3.6 Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi, Uji Normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tapi pada nilai residual nya. Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0,500 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi “*NORMAL*”. Sehingga karna normal maka, hasil analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi karena syarat dalam uji asumsi klasik dalam hal ini nilai residual nya sudah dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Model

Uji Kecocokan Model data dalam penelitian ini menggunakan : Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *R square* dikatakan baik jika mendekati satu (1) atau diatas 0,5 yang berarti *variable independent* (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *variable dependent* (Y). Hasil Uji Koefisien Determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,656 yang artinya pengaruh *variable independent* (X) terhadap *variable dependent* (Y) sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karna *Regresi Linier Berganda* variabel berjumlah lebih dari 2 yakni 3 (tiga).

c. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan :

1) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap

variabel terikat. hasil uji F dalam pengolahan data adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa Variabel Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Terhadap Variabel Kinerja Crew (Y)

2) Uji T (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji T Pengaruh Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) terhadap Kinerja Crew (Y) dihasilkan bahwa nilai signifikan pada X_1 sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan secara parsial antara X_1 terhadap Y. Kesimpulan bahwa Hipotesis Pertama (H_1) : “Tata Kelola Jam Istirahat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Crew Kapal” diterima.

a) Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Crew (Y) dihasilkan bahwa nilai signifikan pada X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan secara parsial antara X_2 terhadap Y. Kesimpulan bahwa Hipotesis Kedua (H_2) :

“Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Crew Kapal” diterima.

b) Hasil Uji T Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Crew (Y) dihasilkan bahwa nilai signifikan pada X_1 sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan dan pengaruh yang

signifikan secara parsial antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Kesimpulan bahwa Hipotesis Ketiga (H3) :

“Tata Kelola Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew* Kapal” diterima. Dikatakan signifikan jika nilai t-value lebih kecil dari alpha, Alpha itu adalah taraf signifikansi yang digunakan peneliti untuk menentukan seberapa percaya peneliti terhadap penelitiannya, misalnya peneliti percaya akan keakuratan penelitiannya 95% maka alpha nya sebesar 5% = (alpha=0,05). Sedangkan dikatakan Parsial apabila nilai t Hitung lebih besar dari pada nilai t Tabel.

3.7 Pembahasan

1. Pengaruh Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) Terhadap Kinerja *Crew* (Y) Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Tata Kelola Jam Istirahat berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*, hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kinerja *Crew* sangat dibutuhkan Tata Kelola jam istirahat yg tepat dan baik oleh perusahaan kepada *crew* nya sehingga badan bisa memulihkan kembali staminanya setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu
2. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja *Crew* (Y) Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Crew*, hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya suatu pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan
3. Pengaruh Tata Kelola Jam Istirahat (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja *Crew* (Y) Berdasarkan pada analisa data menunjukkan bahwa Tata Kelola Jam Istirahat dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja *Crew*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya Tata Kelola Jam Istirahat dan Kompensasi yang baik dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja *crew* saat bekerja diatas kapal. Sehingga nanti nya akan memberikan timbal balik yang bagus dari *crew* untuk perusahaan.

4. KESIMPULAN

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

yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan akan menambahkan semangat yang lebih bagi crew, sehingga Kinerja Crew akan lebih berjalan dengan optimal.

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

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih diucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian. Penghargaan yang sebesar-besarnya diberikan kepada perusahaan POS SM, Ltd. Dan Crew kapal MV. Pan Energen serta Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

6. DAFTAR PUSTAKA

Depdikbud, 2001. (2001). *kamus besar bahasa indonesia* (2001st ed.). Balai Pustaka Soeharto.

Fonsula, V., & Wahyu, D. (2018). *Penanganan Bongkar Muat Dengan Crane Kapal Di Mv. Oriental Jade*. 8(2), 4.

Gibson. (1987). *Sistem Kinerja*. Bina Rupa Aksara.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.

James, S. (1982). *management*. Prentice Hall.

KBBI. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua*.

KBBI. (2000). *KINERJA*.

Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.

Robbins, S. (2006). *eningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Telaah Bisnis.

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

W J S, P. (1986). *kamus umum bahasa indonesia* (B. Print (ed.)). Balai Pustaka.

Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting. (2008). *penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih*. Humaniora.

Sekaran. (2006). *Research Methods For Business* (4th ed.). Salemba Empat.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Aryaningtiyas, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo*. 7(1), 45–56.

Azka, L. H. (2019). *Analisis Penerapan Rest Hour Management Untuk Meningkatkan Kinerja Crew Kapal*.

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

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

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

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

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie Ypkn.

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

Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Dan Haryanto (Ed.)). Pt. Elex Media Komputindo.