

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT Amas Iscindo Utama

April Gunawan Malau¹, Larsen Barasa², Ajeng Putri Utami³
^{1, 2, 3}Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepeleabuhanan
Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta
Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

Abstrak

Setiap perusahaan pelayaran membutuhkan awak kapal yang berkompentensi dan berkualifikasi dalam melaksanakan kegiatan dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mencapai kepuasan kerja. Selain kompetensi awak kapal yang mendukung, faktor lain yang tidak kalah penting untuk kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterima oleh awak kapal itu sendiri. Namun kenyataannya banyak awak kapal yang belum memenuhi standar dan kualifikasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka tidak memberikan kinerja yang optimal, akibatnya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sangat rendah. Pemecahan masalah yang berkaitan dengan hal tersebut adalah diadakannya pelatihan kerja dibidang *Human Resources Management* (HRM) dengan tujuan membentuk awak kapal yang kreatif dan inovatif sehingga kedepannya bisa memberikan kinerja secara optimal. Permasalah mengenai kompensasi adalah rendahnya kompensasi yang diterima oleh awak kapal yang membuat awak kapal merasa tidak terpuaskan. Cara yang tepat untuk mengatasi hal ini adalah dengan menyamakan kompensasi berupa gaji/upah dengan standar ITF (*International Transportworkers Federation*). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal PT Amas Iscindo Utama dengan teknis analisis data menggunakan metode regresi berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal, baik secara parsial maupun secara simultan.

Copyright © 2019, **Prosiding Seminar Hasil Penelitian Dosen**

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Permalink/ DOI : <https://doi.org/10.36101/pcsa.v1i1.102>

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara maritim yang terdiri dari pulau-pulau yang hanya bisa tersambung melalui laut diantara pulau-pulainya. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah urat nadi kehidupan dan menjadikan Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia. Karena nyaris semua komoditi untuk perdagangan internasional diangkut dengan menggunakan transportasi laut. Salah satu program transportasi laut yang dicanangkan oleh pemerintah adalah Tol Laut.

Tol Laut adalah konsep untuk memperbaiki proses pengangkutan logistik di Indonesia sehingga diharapkan proses distribusi barang di Indonesia menjadi semakin mudah. Kemudian harga bahan pokok yang semakin merata di seluruh wilayah Indonesia, karena jalur dan harga

distribusinya yang sudah tidak semahal sebelum adanya program tol laut. Namun, program ini belum bisa menekan biaya logistik di Indonesia, bahkan angkutan barang masih terpusat di transportasi darat. Hal ini dikarenakan program tol laut belum bisa memikat perusahaan logistik yang selama ini menggunakan jalur darat.

Dalam perkembangan tol laut, pemerintah menyiapkan alat transportasi laut yaitu kapal dengan kapasitas dan volume yang besar. Maju mundurnya perkembangan dunia maritim di Indonesia termasuk program kapal tol laut banyak tergantung pada kompetensi, kinerja, dan dedikasi awak kapalnya, terlebih bagi perwira diatas kapal. Awak kapal sangat berperan penting dalam proses kelancaran distribusi dan keselamatan kapal dan barang, sehingga dibutuhkan awak

kapal yang *high skill*, yaitu handal, profesional, dan berkompetensi dalam mengoperasikan kapal dengan baik.

Awak kapal yang berkompeten dihasilkan dari perekrutan yang berkualitas. Hal ini merupakan tugas utama suatu perusahaan pelayaran untuk menghasilkan awak kapal yang berkualitas juga. Perusahaan pelayaran pun memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kegiatan arus perdagangan sehingga perusahaan pelayaran harus memberikan pelayanan jasa yang memuaskan bagi pengguna jasanya. PT Amas Iscindo Utama adalah suatu perusahaan pelayaran di Indonesia dan merupakan perusahaan pemilik kapal atau *Shipowner*. Dalam kaitannya dengan dengan tol laut PT AIU ikut berperan penting yaitu dengan menghasilkan tenaga kerja awak kapal yang handal untuk pengoperasian kapal.

Permasalahan kompetensi dalam perusahaan PT AIU adalah perwira awak kapal yang *on board* belum bisa dipenuhi karena jumlah awak kapal yang *stand by* masih kurang dibandingkan dengan jumlah awak kapal yang diperlukan. Pada dasarnya, SDM yang berkompeten harus bisa melalui proses rekrutmen yang baik sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga awak kapal tersebut bisa melaksanakan tugas pokok atau *job desc* diatas kapal nanti. Kualifikasi dan tugas pokok yang telah ditetapkan di kapal PT AIU pada umumnya adalah agar awak kapal yang bekerja bisa memberikan kinerja baik.

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah mengikuti prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Tetapi fenomenanya awak kapal yang mempunyai ketrampilan sesuai dengan yang diharapkan namun tidak memberikan kinerja yang optimal dan tidak mengikuti prosedur kerja. Kinerja yang baik bisa terwujud apabila awak kapal memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap kapal yang mereka tempati. Oleh sebab itu faktor internal, dalam hal ini adalah kompetensi awak kapalnya harus diperhatikan.

Faktor lain untuk mendukung kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja awak kapal. Hal yang sering terjadi di PT AIU adalah rendahnya kompensasi yang

diberikan dan keterlambatan pembayaran gaji awak kapal oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja akan menurun dan melakukan *complain* kepada perusahaan pelayaran dan awak kapal akan berusaha mencari perusahaan lain. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap eksistensi perusahaan pelayaran PT AIU. Gaji yang diberikan kepada awak kapal belum sesuai bila dibandingkan dengan standar ITF (*International Transportworkers Federation*). Maka hal yang wajar apabila masih ada awak kapal yang belum optimal kinerjanya.

PT AIU menyadari bahwa kompetensi dan kompensasi yang sesuai akan menciptakan kepuasan kerja awak kapalnya. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang optimal dan sesuai dengan prosedur di kapal sehingga akan mendukung tujuan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Amas Iscindo Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Amas Iscindo Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal di kapal PT Amas Iscindo Utama.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat aspek teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya teoritis meningkatkan kepuasan kerja yang didukung oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi yang dijadikan sebagai literasi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang industri maritim, baik itu di bidang pelayaran dan pelabuhan.
2. Manfaat aspek praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan acuan dalam menganalisis pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kepuasan kerja yang

dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan kompensasi yang didapatkan oleh sumber daya manusia.

2. METODE

Penelitian dilaksanakan pada PT Amas Iscindo Utama di mulai tanggal 27 Juli 2018 sampai dengan 01 Agustus 2018.

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif yaitu metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal di PT Amas Iscindo Utama.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner / angket yang diisi oleh awak kapal yang berada di kapal PT Amas Iscindo Utama.

Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah populasi perwira awak kapal sebanyak 36 perwira yang sedang bekerja di atas kapal PT AIU yang berjumlah 3 kapal, yaitu MV Sawu Sea, MV Flores Sea dan MV Tembaga Sea.

Berdasarkan populasi tersebut yang relatif kecil/sedikit, maka peneliti menggunakan teknik sample jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sample yang diambil untuk diberikan kuesioner yaitu sebanyak 36 responden perwira awak kapal.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendepelintikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian,

peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden.

b. Analisis Verikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS.

c. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitung. Pengukuran dimaksudkan untuk menunjukkan kevalidan alat ukur itu dalam kemampuan yang akan diukur.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode alpha cronbach's. Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\sigma_t^2 > \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (reliable), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak handal (reliable). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 25.00 for windows.

c. Analisis Data

1) Analisis Data Regresi Linear

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linier :

$$\hat{Y} = a + bX$$

2) Analisis Data Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena terdapat variabel independen dengan satu variabel dependen yang dalam hal ini adalah untuk mengukur besarnya hubungan atau pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal PT. Amas Iscindo Utama.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variabel independen (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

e. Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan dua pengujian yaitu uji signifikansi simultan (uji statistik F), dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Signifikansi-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

(a) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen (X) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

(b) Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas $sig < 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika probabilitas $sig > 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Signifikansi-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Kriteria pengujian sebagai berikut:

(a) Membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

(b) Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas $sig < 0,05$ (α), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas $sig > 0,05$ (α), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Data Kompetensi

Berikut data mengenai kompetensi pendidikan terakhir dari perwira awak kapal :

Tabel 1. Pendidikan Terakhir Kompetensi Awak Kapal

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|--------------|---------------------|----------------|----------------|
| 1. | ANT I | 6 | 17 % |
| 2. | ANT II | 4 | 11 % |
| 3. | ANT III | 8 | 22 % |
| 4. | ATT I | 6 | 17 % |
| 5. | ATT II | 8 | 22 % |
| 6. | ATT III | 4 | 11 % |
| Total | | 36 | 100 |

Berdasarkan data pada Tabel 1 terdapat 36 perwira awak kapal yang memiliki sertifikat keahlian pelaut (*Certificate Of Competency*). Namun masih ada awak kapal yang memiliki sertifikat tidak sesuai dengan posisinya. Hal tersebut dikarenakan adanya promosi jabatan dari perusahaan dan ada juga yang dikarenakan belum ada posisi yang sesuai dengan sertifikatnya, sehingga awak kapal tersebut harus menunggu sampai ada posisi yang sesuai dengan sertifikat yang dimilikinya. Pengalaman yang belum cukup pun menjadi kendala untuk seorang awak kapal bisa mendapatkan pendidikan sertifikat keahlian pelaut dengan jenjang yang lebih tinggi.

Data Jumlah Awak Kapal yang Dibutuhkan oleh Perusahaan :

Tabel 2. Jumlah awak kapal yang diperlukan dan *stand by* di PT AIU

| No. | Jabatan | Jumlah yang Diperlukan | Jumlah yang Standby |
|-----|---------|------------------------|---------------------|
| 1. | C/O | 7 orang | 5 orang |
| 2. | 2/O | 7 orang | 5 orang |
| 3. | 3/O | 7 orang | 5 orang |
| 4. | CE | 7 orang | 5 orang |
| 5. | 2/E | 7 orang | 5 orang |
| 6. | 3/E | 7 orang | 5 orang |

Berdasarkan Tabel 2 diatas bisa dilihat bahwa jumlah yang diperlukan oleh perusahaan untuk awak kapal yang *onboard* dan awak kapal pengganti masih belum bisa dipenuhi. Karena jumlah awak kapal yang *stand by* masih kurang dibandingkan dengan jumlah awak kapal yang diperlukan.

3.2 Data Kompensasi

Berikut data besaran gaji/upah yang diterima awak kapal berdasarkan jabatannya :

Tabel 3. Gaji/Upah Perwira Awak Kapal

| No. | Jabatan | Jml Kompensasi |
|-----|---------|----------------|
| 1. | C/O | Rp 40.000.000 |
| 2. | 2/O | Rp 22.000.000 |
| 3. | 3/O | Rp 20.000.000 |
| 4. | CE | Rp 51.000.000 |
| 5. | 2/E | Rp 40.000.000 |
| 6. | 3/E | Rp 22.000.000 |

Berdasarkan data Tabel 3 kita bisa mengetahui besaran gaji/upah yang diterima oleh awak kapal berdasarkan jabatan / posisi yang dimilikinya. Nominal gaji/upah tersebut merupakan nominal yang adil dan tepat yang ditetapkan oleh ship management perusahaan, yaitu Wallem Ship Management.

Berikut data perbandingan gaji awak kapal dengan standar ITF :

Tabel 4 Data Perbandingan Gaji PT AIU dengan Standar ITF

| No | Jabatan | Total Gaji | Standar ITF |
|----|---------|---------------|--------------------|
| 1 | C/O | Rp 40.000.000 | Rp 47 – 60.000.000 |
| 2 | 2/O | Rp 22.000.000 | Rp 25 – 50.000.000 |
| 3 | 3/O | Rp 20.000.000 | Rp 24 – 45.000.000 |
| 4 | C/E | Rp 51.000.000 | Rp 55 – 70.000.000 |
| 5 | 2/E | Rp 40.000.000 | Rp 47 – 60.000.000 |
| 6 | 3/E | Rp 22.000.000 | Rp 25 – 50.000.000 |

Dari hasil tabel gaji diatas menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada awak kapal belum sesuai bila dibandingkan dengan standar ITF (*International Transportworkers Federation*).

3.3 Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk n , dalam hal ini adalah jumlah sampel jenuh, dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* (dalam SPSS 25) lebih besar daripada r_{tabel} .

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

| Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner Kompetensi | | | |
|---|---|-------------|-----------|
| No. Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Validitas |
| 1 | 0,794 | 0,329 | VALID |
| 2 | 0,806 | 0,329 | VALID |
| 3 | 0,835 | 0,329 | VALID |
| 4 | 0,794 | 0,329 | VALID |
| 5 | 0,632 | 0,329 | VALID |
| 6 | 0,756 | 0,329 | VALID |
| 7 | 0,703 | 0,329 | VALID |
| 8 | 0,627 | 0,329 | VALID |
| 9 | 0,821 | 0,329 | VALID |
| 10 | 0,762 | 0,329 | VALID |

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

| Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner Kompensasi | | | |
|---|---|-------------|-----------|
| No. Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Validitas |
| 1 | 0,676 | 0,329 | VALID |
| 2 | 0,664 | 0,329 | VALID |
| 3 | 0,711 | 0,329 | VALID |
| 4 | 0,792 | 0,329 | VALID |
| 5 | 0,842 | 0,329 | VALID |
| 6 | 0,802 | 0,329 | VALID |
| 7 | 0,728 | 0,329 | VALID |
| 8 | 0,607 | 0,329 | VALID |
| 9 | 0,693 | 0,329 | VALID |
| 10 | 0,545 | 0,329 | VALID |

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja | | | |
|---|---|-------------|-----------|
| No. Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Validitas |
| 1 | 0,739 | 0,329 | VALID |
| 2 | 0,646 | 0,329 | VALID |
| 3 | 0,640 | 0,329 | VALID |
| 4 | 0,752 | 0,329 | VALID |
| 5 | 0,594 | 0,329 | VALID |
| 6 | 0,740 | 0,329 | VALID |
| 7 | 0,637 | 0,329 | VALID |
| 8 | 0,680 | 0,329 | VALID |
| 9 | 0,658 | 0,329 | VALID |
| 10 | 0,781 | 0,329 | VALID |

b. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaanya variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 25.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,890 | 10 |

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,890 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,885 | 10 |

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,871 | 10 |

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*

sebesar 0,871 > 0,60 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

c. Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu variabel kompetensi (X₁), Variabel Kompensasi (X₂) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y). Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden.

d. Analisis Regresi X₁ terhadap Y

Tabel 11 Regresi X₁ terhadap Y (Linear)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 15,762 | 3,969 | | 3,971 | 0,000 |
| | Kompetensi | 0,518 | 0,105 | 0,645 | 4,922 | 0,000 |

e. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 15,762 dan b sebesar 0,518 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,762 + 0,518X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,518 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,518 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,518 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 15,762 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi (X=0), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 15,762 satuan.

2. Regresi X₂ Terhadap Y (Sederhana)

Tabel 12 Regresi X₂ terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4,990 | 1,629 | | 3,064 | 0,00 |
| | Kompensasi | 0,868 | 0,046 | 0,955 | 18,67 | 0,00 |

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 4,990 dan b sebesar 0,866 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,990 + 0,866X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,866 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,866 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,866 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 4,990 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompensasi (X=0), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 4,990 satuan.

3. Regresi X₁ dan X₂ terhadap Y

Tabel 13 Regresi X₁ dan X₂ Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3,736 | 1,715 | | 2,179 | 0,03 |
| | Kompetensi | 0,091 | 0,050 | 0,114 | 2,845 | 0,00 |
| | Kompensasi | 0,804 | 0,056 | 0,886 | 14,36 | 0,00 |

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 3,736; b₁ sebesar 0,091

dan b_2 sebesar 0,804 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,736 + 0,091X_1 + 0,804X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 menunjukkan angka positif sebesar 0,091 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,091 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,091 satuan.

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 menunjukkan angka positif sebesar 0,804 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,804 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,804 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 3,736 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi dan kompensasi (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 3,736 satuan.

e. Uji Koefisien Determinasi

Adapun penentuan Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 14 Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,923 ^a | 0,851 | 0,843 | 2,690 |

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R Square sebesar 0,851 atau 85,1%.

Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 85,1%, sedangkan sisanya 14,9% merupakan pengaruh faktor lain.

Kemudian, Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 15 Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,955 ^a | 0,911 | 0,909 | 1,536 |

Dengan melihat hasil perhitungan dimana R square sebesar 0,911 atau 91,1%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 91,1%, sedangkan sisanya 8,9% merupakan pengaruh faktor lain.

Tabel 16 Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,959 ^a | 0,919 | 0,915 | 1,484 |

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,919 atau 91,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari kompetensi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% merupakan pengaruh faktor lain.

f. Uji Hipotesis

Adapun hasil Uji t adalah:

Tabel 17 Hasil Uji t Hitung

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,736 | 1,715 | | 2,179 | 0,04 |
| | Kompetensi | 0,091 | 0,050 | 0,114 | 2,845 | 0,00 |
| | Kompensasi | 0,804 | 0,056 | 0,886 | 14,36 | 0,00 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$= t(0.025 : 33)$$

$$t_{tabel} = 2,035$$

- a) Jika nilai $sig < 0.05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
- b) Jika nilai $sig > 0.05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.

Hasil dari pengolahan data pada tabel diatas adalah :

- a) Diketahui nilai sig untuk pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,845 > 2,035$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal.
- b) Diketahui nilai sig untuk pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $14,363 > 2,035$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Uji F digunakan untuk menentukan semua variabel bebas apakah secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas terdiri atas kompetensi dan kompensasi. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk ke dalam kriteria cocok atau *fit*.

Tabel 18 Hasil Uji F Hitung

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressi | 830,25 | 2 | 415,12 | 188,38 | 0,00 ^b |
| | Residual | 72,719 | 33 | 2,204 | | |
| | Total | 902,972 | 35 | | | |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sedangkan hasil dari f_{tabel} adalah :

$$f_{tabel} = f(k : n-k-1)$$

$$= f(2 : 36-2-1)$$

$$= f(2 : 33)$$

$$f_{tabel} = 3,28$$

- a) Jika nilai $sig < 0.05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh Variable X secara simultan terhadap Variable Y.
- b) Jika nilai $sig > 0.05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.

Hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,0 < 0,05$, dan F_{hitung} sebesar $188,385 > 3,28$, maka hipotesis diterima. Ini berarti variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Kompetensi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi linear sebesar 0,518. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,845 > 2,035$ yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Kompetensi memiliki nilai R square sebesar 85,1%. Artinya besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama sebesar 85,1% sedangkan sisanya 14,9% merupakan pengaruh faktor lain misalnya faktor motivasi kerja, rekrutmen, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Selain itu jawaban responden pada setiap butir pernyataan, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal PT Amas Iscindo Utama karena memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,89. Nilai ini terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan butir pernyataan berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap awak kapal.

Untuk peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan peningkatan kompetensi yang direfleksikan oleh dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan indikator ide/gagasan dan dengan butir pernyataan awak kapal dapat memberikan ide/gagasan yang bagus ketika bekerja baik secara lisan maupun tulisan, tanpa mengabaikan dimensi-dimensi yang lain.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t_{hitung} 2,845 lebih besar dari t_{tabel} 2,035 yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal sehingga hipotesis pertama diterima.

c) Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal.

Kompensasi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,866. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,363 > 2,035$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Kompensasi memiliki nilai R square sebesar 91,1%. Artinya besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel kompensasi

terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama sebesar 91,1% sedangkan sisanya 8,9% merupakan pengaruh faktor lain misalnya faktor motivasi kerja, rekrutmen, lingkungan kerja, kepemimpinan, dsb.

Selain itu jawaban responden pada setiap pernyataan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal PT Amas Iscindo Utama karena memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,72. Nilai ini terdapat pada dimensi penghargaan dengan butir pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat awak kapal tenang ketika bekerja.

Untuk peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan peningkatan kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi imbalan / balas jasa dengan indikator gaji/upah dan dengan butir pernyataan gaji/upah yang diterima cukup untuk kesejahteraan perekonomian awak kapal, tanpa mengabaikan dimensi-dimensi yang lain.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja awak kapal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya t_{hitung} 14,363 lebih besar dari t_{tabel} 2,035 yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal, sehingga hipotesis kedua diterima.

d) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal.

Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi kompetensi sebesar 0,091 dan kompensasi sebesar 0,804. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan

kompensasi secara bersama-sama memiliki nilai uji F signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ hal ini juga dibuktikan dengan besarnya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $188,385 > 3,28$ yang artinya kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja awak kapal.

Berdasarkan determinasi setiap variabel, bisa dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai R lebih besar bila dibandingkan dengan variabel kompetensi, sehingga bisa disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel dominan, tanpa mengabaikan variabel yang lain.

Dari keterangan diatas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan positif yang signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama.

4. PENUTUP

Dari hasil pengujian atas tiga hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel kompetensi (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan atas kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama. Secara lengkapnya kesimpulan ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kompetensi terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal dengan t_{hitung} sebesar 2,845 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,035.

Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) didapat $\hat{Y} = 15,762 + 0,518X_1$ persamaan ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan kompetensi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja

awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 16,28 pada konstanta 15,762. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi dengan dimensi pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki oleh setiap awak kapal maka akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama.

- b. Kompensasi terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal dengan t_{hitung} sebesar 14,363 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,035.

Persamaan regresi untuk hubungan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) didapat $\hat{Y} = 4,990 + 0,866X_2$ persamaan ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan kompensasi akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama. Besarnya kenaikan atau penurunan tersebut rata-rata sebesar 5,856 pada konstanta 4,990. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dengan dimensi penghargaan yang didapat oleh setiap awak kapal maka akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal pada PT Amas Iscindo Utama.

- c. Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal, dengan nilai F_{hitung} sebesar 188,385 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,28.

Persamaan regresi untuk hubungan kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja awak kapal (Y) $\hat{Y} = 3,736 + 0,091X_1 + 0,804X_2$ persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan dan kenaikan kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal

sebesar 4,631 satuan pada konstanta 3,736. Demikian pula sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan 1 satuan dan kompensasi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 4,631 satuan pada konstanta 3,736.

Dari hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kompetensi awak kapal dengan mengoptimalkan pelatihan kerja.
- b. Meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada awak kapal.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja awak kapal

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, Michael. 2003. *Managing People a Practical Guide For Line Managers*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- [3] Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- [4] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- [5] Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- [6] Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [7] Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- [8] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- [9] Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- [10] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta. Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [11] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- [12] Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- [13] Barasa, Larsen. 2018. “Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Usaha Pelabuhan di DKI Jakarta” [Disertasi]. Jakarta (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.