

Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana Dan Disiplin Terhadap Kinerja Awak Transportasi Sungai Di Kabupaten Blitar Dengan Kabupaten Tulungagung

Adenantha Lesmana Dewa¹, Rizqi Candra Noviasari², Lisda Rahmasari³

^{1,2} Department of Transportation, Universitas Maritim AMNI, Semarang, Indonesia

³ Department of Management of Commercial Shipping and Ports, Universitas Maritim AMNI, Semarang, Indonesia

Abstract: This research is motivated by the problems that often arise in the river transportation of Blitar Regency and Tulungagung Regency, namely the performance of transportation crews caused by lack of infrastructure and discipline that is often violated. So that there are often problems with the performance of transportation crews such as crossing delays, lack of lighting and ship conditions. Through this research, it is expected to obtain results that illustrate that the performance of river transportation crews is influenced by factors of competence, motivation, infrastructure and discipline. This study aims to determine the competence, motivation, infrastructure and discipline on the performance of river transportation crews. The population in this study were passengers and the sample of this study was 100 respondents. sampling technique is nonprobability sampling with the type of sampling, namely incidental sampling. Analysis of the data used in this study is descriptive analysis and quantitative analysis, the data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of (software) Statistical Package For Social Science (SPSS) version 24. The results of the study by partially testing the t-test hypothesis showed that competence, motivation, infrastructure and discipline have a positive and significant effect on the performance of the transportation crew. Based on the results of the study, it can be seen that the research model of the multiple linear regression equation is: $Y = -1.735 + 0.291 + 0.256 + 0.247 + 0.335 + \mu$. From the regression equation, it can be seen that the most dominant variable affecting the performance of transportation crews is the discipline variable with a regression coefficient of 0.335. And the R2 test (RSquare) obtained 0.61961.9or is results% which means that influenced by the variables of competence, motivation, infrastructure and discipline which is 61.9% and other factors that affect service quality and price perception by 38.1% or 0.381.

Keywords: Competence, Motivation, Infrastructure, and Discipline

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang sering timbul di Angkutan transportasi sungai Kabupaten Blitar dengan Kabupaten Tulungagung adalah kinerja awak transportasi yang disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana dan kedisiplinan yang sering dilanggar. Sehingga sering terjadi permasalahan kinerja awak transportasi seperti keterlambatan penyeberangan, kurangnya penerangan dan kondisi kapal. Melalui penelitian ini diharapkan akan memperoleh hasil yang menggambarkan bahwa kinerja awak transportasi sungai dipengaruhi oleh faktor-faktor kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan disiplin terhadap kinerja awak transportasi sungai. Populasi dalam penelitian ini adalah penumpang dan sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan jenis sampling yaitu insidental sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan (software) *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis uji-t secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak transportasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa model penelitian dari persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = -1,735 + 0,291 + 0,256 + 0,247 + 0,335 + \mu$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja awak transportasi adalah variabel disiplin dengan koefisien regresi 0,335. Dan uji R2 (R Square) didapatkan hasil sebesar 0.619 atau sebesar 61,9% yang berarti bahwa kinerja awak transportasi dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan disiplin yakni sebesar 61,9% dan faktor lain yang mempengaruhi kualitas pelayanan dan persepsi harga sebesar 38,1% atau 0,381.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Sarana prasarana, dan Disiplin

PENDAHULUAN

Kabupaten Blitar dan Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu wilayah Provinsi Jawa Timur dipulau Jawa, yang dilalui oleh sungai yang bernama Brantas. Sungai brantas adalah sungai terpanjang yang ada di provinsi Jawa Timur. Panjangnya mencapai sekitar 320 km, dengan daerah aliran seluas sekitar 12.000 km. Aliran sungai brantas meliputi 9 kabupaten yaitu Malang, Blitar, Tulungagung, Trenggalek, Kediri, Nganjuk, Jombang, Mojokerto, dan Sidoarjo. Sehingga akses menuju Kabupaten Blitar dan Kabupaten Tulungagung dapat dijangkau dengan jalur darat melalui jalan raya dan yang melalui jalur air menggunakan angkutan air sebagai sarana jembatan bergerak. Jika menggunakan jalur darat harus menempuh dengan jarak yang cukup jauh melewati jembatan, kalau menggunakan jalur air terdapat 16 titik penyeberangan sungai dimana masing-masing titik hanya tersedia 1 moda yang dikendalikan oleh beberapa orang tergantung dari besar kecil kapal yang digunakan. Kapal yang berukuran besar bisa menyeberangkan mobil dan truk sedangkan kapal yang berukuran kecil hanya bisa menyeberangka sepeda motor saja. Tarif yang dikenakan dalam kapal penyeberangan ada 3 macam yaitu sepeda motor Rp 3000,00, mobil Rp 12.000,00 dan truk Rp 15.000,00. Kapal penyeberangan ini buka 24 jam ada juga yang hanya 12 jam (06.00-18.00).

TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sutrisno (2010), mendefinisikan bahwa : “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dalam berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”. Menurut Veithzal Rivai, dkk (2008), kompetensi adalah “mengacu pada pengetahuan (knowledge), kemampuan (skills), kecakapan (abilities), atau kepribadian (personality) individu secara langsung mempengaruhi kinerja mereka”. Sedarmayanti (2008) Pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Menurut Suprihanto dkk

dalam Atyanto dan Anik (2010) menyatakan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan yang lainnya karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi menurut Sondang P. Siagian (2008) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009) Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Robbins & Coulter (2010) motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan

Menurut Moenir (1992-119), mengatakan sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian sarana tersebut jelas memberi petunjuk sarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut. Sedangkan prasarana adalah peralatan pembantu atau juga peralatan utama, dan kedua alat tersebut berfungsi untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai. Sarana dan prasarana transportasi sebagai penghubung wilayah, antar pulau, antar daerah, hingga antar desa. Sarana dan prasarana transportasi juga memiliki fungsi penting, khususnya sebagai penghubung dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, pengembangan wilayah, dan pemersatu wilayah Indonesia. Di tingkat desa, ketersediaan sarana dan prasarana transportasi desa sangat penting guna mendukung perwujudan kesejahteraan masyarakat (Adhi Darmawa, 2018).

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi

dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Anoraga (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian membahas tentang faktor yang mempengaruhi kinerja awak transportasi sungai di Kabupaten Blitar dengan Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian dengan alat bantu uji SPSS v.24. data yang digunakan merupakan data sekunder yang diolah menjadi data primer. Yang dilihat langsung dari penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan merupakan penumpang perahu tambangan. Teknik sampling yang digunakan menggunakan nonprobability sampling dengan pengambilan sampling incidental.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dapat diketahui bahwa :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	56	56.0	56.0	56.0
	PEREMPUAN	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	
Valid	17-23	31	31.0	31.0	31.0
	24-30	30	30.0	30.0	61.0
	31-36	7	7.0	7.0	68.0
	37-43	18	18.0	18.0	86.0
	44-50	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	
Valid	SD	7	7.0	7.0	7.0
	SMP	10	10.0	10.0	17.0
	SMA	63	63.0	63.0	80.0
	SARJANA	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa usia pada seluruh responden dengan golongan usia yang berbeda diantaranya yaitu responden yang berusia 17-23 yaitu sebanyak 31 responden (31%), responden yang berusia 24-30 tahun yaitu sebanyak 30 responden (30%), responden yang berusia 31- 36 tahun yaitu sebanyak 7 responden (7%), responden yang berusia 37-43 tahun yaitu sebanyak 18 responden (18%) dan responden yang berusia 44 – 50 tahun yaitu sebanyak 14 responden (14%) dari total 100 responden tersebut.

Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,818	0,2565	Valid
	X1.2	0,833	0,2565	Valid
	X1.3	0,789	0,2565	Valid
2	X2.1	0,853	0,2565	Valid
	X2.2	0,782	0,2565	Valid
	X2.3	0,810	0,2565	Valid
3	X3.1	0,858	0,2565	Valid
	X3.2	0,871	0,2565	Valid
	X3.3	0,879	0,2565	Valid
4	X4.1	0,854	0,2565	Valid
	X4.2	0,843	0,2565	Valid
	X4.3	0,785	0,2565	Valid
5	Y1	0,867	0,2565	Valid
	Y2	0,850	0,2565	Valid
	Y3	0,843	0,2565	Valid

Sumber:Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,2565 (nilai r tabel untuk df = (N-2), df = 100–2 = 98 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

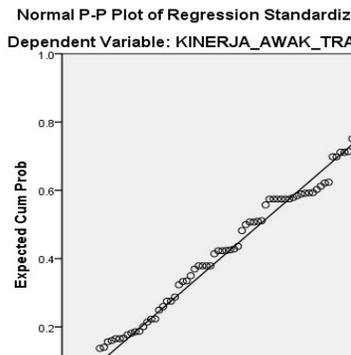
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Kesimpulan
1	Kompetensi (X1)	0,744	0,70	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,747	0,70	Reliabel
3	Sarana prasarana (X3)	0,840	0,70	Reliabel
4	Disiplin (X4)	0,769	0,70	Reliabel
5	Kinerja Awak Transportasi (Y)	0,815	0,70	Reliabel

Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian reliabilitas diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel penelitian dari kuesioner adalah valid dan reliabel.

Grafik Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Dari Gambar 4.2 diatas hasil uji normalitas P-P Plot of regression standardizerresidual menunjukkan titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99042537
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.054
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Dari hasil pengujian kolmogorov smirnov pada tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa nilai test statistic pada kolom unstandardized residual adalah 0,056 dengan nilai signifikansi pada

Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa datanya sudah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas Matrik Korelasi antar Variabel Bebas

Coefficient Correlations^a

Model		DISIPLIN	SARANA_PRA SARANA	KOMPETENSI	MOTIVASI	
1	Correlations	DISIPLIN	1.000	.260	-.084	-.315
		SARANA_PRA SARANA	.260	1.000	-.218	-.547
		KOMPETENSI	-.084	-.218	1.000	-.380
		MOTIVASI	-.315	-.547	-.380	1.000
	Covariances	DISIPLIN	.005	.002	.000	-.002
		SARANA_PRA SARANA	.002	.007	-.002	-.005
		KOMPETENSI	.000	-.002	.007	-.003
		MOTIVASI	-.002	-.005	-.003	.011

a. Dependent Variable: KINERJA_AWAK_TRANSPORTASI

Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Dari tabel 4.23 matrik korelasi diatas didapat nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel disiplin (X4) nilai korelasinya adalah sebesar -0,084. Motivasi (X2) dengan variabel sarana prasarana (X3) nilai korelasinya adalah sebesar -0,547. Disiplin (X4) dengan variabel motivasi (X2) nilai korelasinya adalah sebesar -0,315. Kompetensi (X1) dengan sarana prasarana (X3) nilai korelasinya adalah sebesar -0,218. Variabel motivasi (X2) dengan variabel kompetensi (X1) nilai korelasinya adalah sebesar -0,380 dan variabel disiplin (X4) dengan sarana prasarana (X3) nilai korelasinya adalah sebesar 0,260. Sesuai ketentuan dari uji multikolonieritas dengan menggunakan matrik korelasi dapat dilihat semua variabel independen memiliki nilai korelasi dibawah 0,90. Maka dapat disimpulkan berdasarkan matrik korelasi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Multikolinieritas Melihat Nilai Tolerancedan VIF

Variabel Penelitian	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompetensi	.571	1.753	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi	.401	2.494	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Sarana Prasarana	.488	2.050	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin	.852	1.174	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Dari hasil pengujian multikolonieritas pada tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel bebas (Kompetensi, Motivasi, Sarana prasarana, Disiplin) tidak terjadi multikolonieritas, dikatakan tidak terjadi multikolonieritas karena pada setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance ($>$) 0,1 dan atau nilai VIF ($<$) 10.

Hasil Pengujian Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.619	1.011	2.003

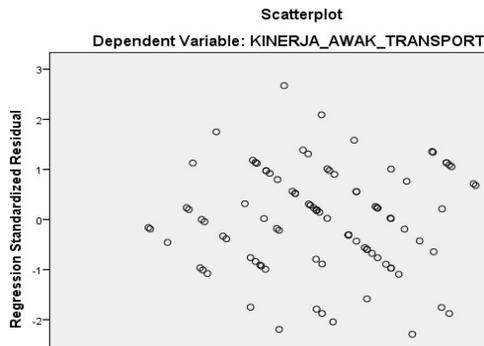
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, SARANA_PRASARANA, KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_AWAK_TRANSPORTASI

Sumber: Dataprimeryangdiolahtahun2022(output SPSSV.24)

Dari hasil pengujian Durbin Watson pada tabel 4.25 diatas diketahui hasil pengujian DW sebesar 2,003. Sedangkan dari tabel Durbin Watson untuk $n = 100$ dan $k = 4$ diperoleh $dL = 1,592$ dan $du = 1,758$. Maka dari nilai $DW = 2,003$ tersebut berada diantara $4-du = 4 - 1,758 = 2,242$ dan $4-dL = 4 - 1,592 = 2,408$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022 (output SPSS v.24)

Pada Gambar 4.4 grafik Scatterplots diatas dapat dilihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial/Individual)

Jika t adalah pengujian signifikan parsial atau individual yang digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen (kompetensi, motivasi, sarana prasarana, dan disiplin) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kinerja awak transportasi).

Langkah-langkah pengujian :

- a. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho: tidak ada pengaruh yang positif signifikan Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Sarana prasarana (X_3) dan Disiplin (X_4) secara parsial (individu) terhadap Kinerja Awak Transportasi (Y).

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Sarana prasarana (X_3) dan Disiplin (X_4) secara parsial (individu) terhadap Kinerja Awak Transportasi (Y).

b. Penentuan taraf nyata (α) dan t-tabel ($\alpha = 0,05$)

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-2$

($100 - 2 = 98$)

n = sampel

k = variabel

$t_{\text{tabel}} = 1,98447$

c. Menentukan kriteria pengujian

H_0 = diterima apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_a = diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner mengenai variabel Kompetensi, Motivasi, Sarana prasarana, Disiplin terhadap Kinerja Awak Transportasi didapatkan Hasil pengujian statistik dengan persamaan regresi linier berganda bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 mempunyai pengaruh positif dan signifikan, yang mana dalam pengolahan datanya menggunakan program SPSS V.24 dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Awak Transportasi. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Transportasi yang mana aspek-aspek Kompetensi tersebut meliputi Tingkat pendidikan dimana tingkat pendidikan , dimana tingkat pendidikan awak transportasi sungai sudah cukup sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pengalaman bekerja, dimana pengalaman bekerja di awak transportasi masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Kompetensi sosial dimana cara komunikasi dan wawasannya masih kurang baik. Dari semua indikator dapat mempengaruhi pengoperasian transportasi sungai di Kabupaten Blitar dengan Kabupaten Tulungagung.
2. Berdasarkan variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Awak Transportasi. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Awak Transportasi yang mana aspek-aspek Motivasi tersebut meliputi Upah/gaji dimana upah/gaji sangat penting bagi awak transportasi yang diterima rutin setiap bulan hasil dari bekerja. Penghargaan, dimana memberikan motivasi dengan cara memberikan penghargaan atau

predikat terbaik masih belum diterapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Blitar atau pemilik kapal. Dorongan kerja, dimana pemilik kapal masih cuek atau jarang melakukan survei secara langsung ke dermaga. Hal ini berarti jika petugas Dinas Perhubungan atau pemilik kapal selalu memberikan penghargaan dan upah tambahan yang sesuai dengan pekerjaannya maka pekerja akan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja awak transportasi.

3. Berdasarkan variabel Sarana prasarana secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Awak Transportasi. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja awak transportasi yang mana aspek-aspek sarana prasarana tersebut meliputi Kondisi kapal dimana kondisi kapal ini masih kurang terawat. Perlengkapan, dimana perlengkapan fasilitas keselamatan di dalam kapal masih kurang dan perlu ditambah. Keamanan, dimana keamanan harus diutamakan dalam penyeberangan terutama mengenai palang keluar masuknya kendaraan ke dalam kapal. Artinya jika selalu melakukan pemeriksaan kondisi kapal dan melakukan pengecekan fasilitas keamanan maka pekerja akan selalu merasa aman saat mengoperasikan transportasi penyeberangan sehingga dapat meningkatkan kinerja awak transportasi.
4. Berdasarkan variabel Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja awak transportasi yang mana aspek-aspek disiplin tersebut meliputi Ketepatan waktu datang awak transportasi belum sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tanggung jawab, dimana awak transportasi masih sering menyepelekan tanggung jawab pekerjaannya. Mematuhi aturan kerja, dimana aturan kerja masih sering dilanggar contohnya saat bekerja tidak memakai pelampung. Artinya jika pekerja selalu datang tepat waktu dan selalu mematuhi peraturan kerja maka transportasi penyeberangan akan beroperasi secara tepat waktu juga dan tidak akan mengalami keterlambatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang disampaikan peneliti antara lain :

1. Masukan terhadap kompetensi adalah yang pertama yaitu tingkat pendidikan perlu ditingkatkan dengan cara melakukan pelatihan seperti diklat, yang kedua yaitu pengalaman bekerja harus diutamakan agar mencapai kinerja yang baik, kemudian yang ketiga yaitu kompetensi sosial untuk meningkatkan kompetensi sosial dari pihak Dinas Perhubungan atau pemilik kapal melakukan pengetestan ulang mengenai wawasan minimal 1 tahun sekali.

2. Masukan terhadap motivasi adalah yang pertama yaitu upah/gaji yang diberikan kepada awak transportasi sungai tidak terlambat atau tidak melebihi tanggal yang sudah ditentukan untuk menerima gaji setiap bulannya, yang kedua yaitu penghargaan, dari pihak Dinas Perhubungan atau pemilik kapal untuk menerapkan pemberian penghargaan atau predikat terbaik pada awak transportasi sungai, sehingga awak transportasi sungai memiliki semangat untuk meningkatkan hasil kerja yang baik, kemudian yang ketiga yaitu dorongan kerja untuk pihak Dinas Perhubungan atau pemilik kapal minimal 1 bulan sekali untuk langsung turun ke dermaga untuk memberikan semangat kerja untuk awak transportasi.
3. Masukan terhadap sarana prasarana adalah yang pertama yaitu kondisi kapal harus sering dilakukan pengecekan secara rutin untuk keamanan awak transportasi dan penumpang, yang kedua yaitu perlengkapan harus segera ditambah seperti pelampung, toilet, mushola dan tempat tunggu, kemudian yang ketiga keamanan yaitu alat keamanan yang sudah rusak perlu diganti seperti palang keluar masuknya kendaraan dan menambah penerangan menuju dermaga.
4. Masukan terhadap disiplin adalah yang pertama yaitu ketepatan waktu datang dengan menggunakan absen elektronik (*fingerprint*) guna mengetahui jam datang dan jam pulang awak transportasi sungai, yang kedua yaitu tanggung jawab dari pihak Dinas Perhubungan dan pemilik kapal melakukan pengawasan terhadap awak transportasi ke dermaga minimal 1 bulan sekali, kemudian yang ketiga yaitu mematuhi aturan kerja harus tetap di disiplinikan lagi guna keamanan sumua.
5. Saran bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Blitar diharapkan meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait berkenaan dengan kinerja awak transportasi sungai di Kabupaten Blitar agar memberi tingkat kenyamanan, keamanan, dan kelancaran menuju dermaga di Kabupaten Blitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanifah Muzakkir, B. A. (2021). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol.4, No.1.
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. Jurnal Maneksi, Vol.7, No.1.
- Nur Avni Rozalia, H. N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.26, No.2.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahsudarmi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.12, No.4.
- Yulianti Keke, N. G. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Kargo Unit Regulated Agent Terminal Kargo Bandara Soekarno Hatta Tahun 2019. *Jurnal Transportasi, Logistik dan Aviasi*, Vol.1, No.1.
- AMNI, U. M. (2021). *Panduan Penulisan Proposal Skripsi Dan Pembimbingan Skripsi Program Studi Sarjana Transportasi*. Semarang: Universitas Maritim Amni (UNIMAR AMNI) Semarang.
- Iqbal Hasan, (2010) *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek* Vol. 7, No. 1, 1-8.
- Khoirul Anam, E. R. (2017). Pengaruh F