



HUBUNGAN DISIPLIN DAN KOMPETENSI PELAUT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AWAK KAPAL PT. SHIP MANAGEMENT INDONESIA

Candra Oktyasari Putri

Bisnis Maritim

Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Email: candra.op@polimarin.ac.id

Niken Devi Rosita

Bisnis Maritim

Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Email: nikendevi@polimarin.ac.id

Dhesi Wulan Sari

Bisnis Maritim

Politeknik Maritim Negeri Indonesia

wulandhesi@polimarin.ac.id

Masriah

Bisnis Maritim

Politeknik Maritim Negeri Indonesia

masriah@polimarin.ac.id

Fajar Sari Kurniawan

Bisnis Maritim

Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Fajar.sk@polimarin.ac.id

Abstract. *One of the important human needs to support daily life is transportation. Sea transportation is a support for the great economic potential in Indonesia because almost 70% of its area is the ocean. The factor that has a strategic role in the management of marine transportation is Human Resources, namely ship crews.*

However, there are obstacles that affect work productivity are the low discipline and competence of seafarers. This article discusses how the level of influence of disciplinary factors and the competence of the crew in PT. Ship Management Indonesia on Work Productivity. This study used quantitative methods using questionnaires with data analysis using SPSS software, which showed the results that the discipline and competence of ship crews had a significant effect on work productivity. Aim of this research can be used as input for the company so that it then has implications for client and stakeholder satisfaction. And for the crew can increase the awareness of the crew to have high work productivity as a foundation to produce the best performance.

Keywords : *Discipline, competence, work productivity, crew*

Abstrak. Salah satu kebutuhan penting manusia untuk menunjang kehidupan sehari-hari adalah transportasi. Transportasi laut merupakan penunjang potensi ekonomi yang besar di Indonesia karena hampir 70% wilayahnya merupakan lautan. Faktor yang memiliki peran strategis dalam manajemen transportasi laut adalah Sumber Daya Manusia yaitu awak kapal. Akan tetapi adanya kendala yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah rendahnya disiplin dan

Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 30, 2022

kompetensi pelaut. Artikel ini membahas bagaimana tingkat pengaruh faktor disiplin dan kompetensi awak kapal di PT. Ship Management Indonesia terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan software SPSS, yang menunjukkan hasil bahwa disiplin dan kompetensi awak kapal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan sehingga kemudian berimplikasi pada kepuasan klien dan *stakeholders*. Dan Bagi para awak kapal dapat meningkatkan kesadaran awak kapal untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sebagai landasan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Kata kunci : Disiplin, kompetensi, produktivitas kerja, awak kapal

1. PENDAHULUAN

Transportasi digunakan untuk memudahkan manusia dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Menurut Gunawan (2015: 1), transportasi berasal dari kata latin "*transportare*", *trans* berarti seberang atau sebelah lain dan *portare* berarti mengangkut atau membawa. Jadi, transportasi berarti mengangkut atau membawa (sesuatu) ke sebelah lain atau suatu tempat ke tempat lainnya. Dengan kata lain, transportasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha dan kegiatan mengangkut atau membawa barang dan/atau penumpang dari suatu tempat ke tempat lainnya. Menurut Sukarto (2006: 94-95), transportasi memiliki berbagai manfaat bagi kehidupan manusia yang meliputi manfaat sosial, ekonomi, politik dan fisik

Pentingnya transportasi bagi masyarakat Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: keadaan geografis yang terdiri dari ribuan pulau kecil dan besar, perairan yang terdiri dari sebagian besar laut, sungai dan danau yang memungkinkan pengangkutan dilakukan melalui darat, perairan, dan udara untuk menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Transportasi meliputi transportasi darat, laut, dan udara. Transportasi laut dapat memberikan kontribusi pada berbagai sektor, antara lain pariwisata bahari, perikanan, pertambangan laut, transportasi laut, industri kelautan, bangunan kelautan dan jasa kelautan. Mengingat hampir 70% wilayah Indonesia merupakan lautan dengan potensi ekonomi yang besar, maka transportasi laut merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawar. Dalam implementasinya, pelaku utama manajemen transportasi laut tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan strategis terhadap keberhasilan perusahaan pelayaran. Salah satunya adalah *awak kapal*. Sebagai ujung tombak perusahaan yang bersentuhan langsung dengan operasional kapal, *awak kapal* mempunyai peranan yang vital terhadap kelancaran dan keamanan pelayaran kapal laut. Dengan hasil kerja *awak kapal* yang baik, maka pelayaran berlangsung sesuai jadwal yang telah

ditetapkan. Kondisi tersebut berkontribusi positif terhadap perusahaan pelayaran sehingga klien merasa puas dan menggunakan jasanya lagi. Sebaliknya, apabila pekerjaan *awak kapal* mengecewakan, maka akan menurunkan citra perusahaan. Dengan demikian, eksistensi *awak kapal* memiliki posisi strategis dalam perusahaan pelayaran. Sehubungan dengan peran strategis tersebut, *awak kapal* dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tanpa adanya produktivitas kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan yaitu memperoleh profit tidak akan tercapai. Oleh karena itu, produktivitas kerja *awak kapal* merupakan syarat mutlak bagi perusahaan pelayaran, sehingga eksistensinya dari waktu ke waktu perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut makin terasa vitalitasnya karena perusahaan pelayaran harus berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan sejenis lainnya pada era global sekarang. Keadaan industri pelayaran domestik masih kalah bersaing dengan asing. Hal ini membawa konsekuensi logis terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja *awak kapal*. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya fenomena kontraproduktif bahwa masih ada *awak kapal* perusahaan pelayaran yang tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Salah satu contohnya adalah *awak kapal* PT Ship Management Indonesia yang menjadi objek penelitian ini. PT Ship Management Indonesia masih memiliki *awak kapal* yang produktivitasnya rendah. Hasil wawancara prapenelitian dengan *awak kapal* memberikan informasi bahwa masih ada *awak kapal* yang memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan.

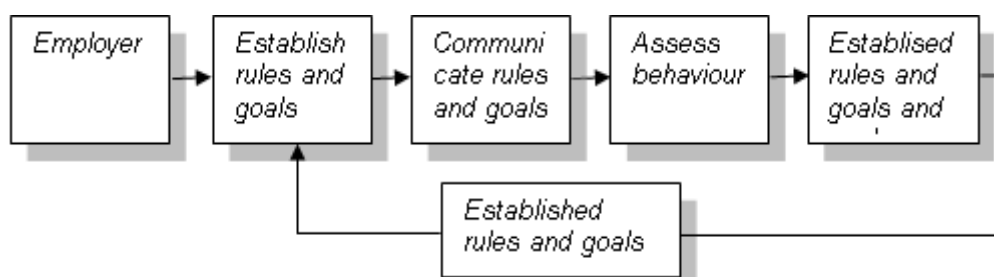
Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh sekurang-kurangnya dua variabel. Pertama, disiplin. Setiap organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari senantiasa membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Agar memiliki kontribusi yang optimal pada organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola seoptimal mungkin, salah satu di antaranya adalah melalui disiplin. Oleh karena itu, aspek-aspek yang terkait dengan disiplin menjadi sangat penting, karena hal itu akan menstimulasi karyawan untuk berbuat yang terbaik demi organisasi. Jika karyawan disiplin dalam perkerjaannya, maka dapat mendorong karyawan lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sehingga produktivitas kerja meningkat.

Kedua, kompetensi pelaut. Faktor ini merupakan seperangkat penguasaan seseorang yang bersumber dari keahlian/ketrampilan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugasnya secara profesional dalam rangka mencapai tujuan sebagai *awak kapal*, yang meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran,

kerjasama, kreativitas, prakarsa, dan kepemimpinan. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kerja, yang ditandai dengan efektivitas dan efisiensi kerja.

Selain itu, produktivitas kerja awak kapal juga dapat dipengaruhi oleh rendahnya kompensasi, rendahnya kepuasan kerja, kurang kondusifnya budaya organisasi, kurang harmonisan komunikasi organisasi, dan rendahnya motivasi kerja. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (2008: 234), *“productivity is the ratio of the output of goods and services divided by inputs or resources used to produce goods and services.”* Produktivitas merupakan rasio output barang dan jasa yang dibagi dengan input atau sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa.

Terkait dengan hal tersebut, Ivancevich (2010: 520) menjelaskan skema elemen-elemen yang diperlukan dalam perusahaan ketika berupaya untuk menerapkan disiplin



Gambar 1.1. *Elements in Dicipinary System*

Sumber: John M. Ivancevich, *Human Resource Management* (New York: McGraw Hill, 2010: 520).

Hasil penelitian Wardoyo (2016: 64) di Surabaya, Indonesia, membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja awak kapal. Ini berarti bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja awak kapal. Sedangkan penelitian Abbaszadeh, Eyni, dan Rabiei (2012: 811) di Shiraz, Iran, membuktikan bahwa kompetensi pelaut berpengaruh terhadap produktivitas kerja awak kapal. Ini berarti bahwa kompetensi pelaut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja awak kapal.

Kondisi tersebut menarik untuk diteliti secara ilmiah, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja awak kapal PT Ship Management Indonesia ditinjau dari perspektif disiplin dan kompetensi

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di PT Ship Management Indonesia. Lokasi ini dipilih karena selama ini belum pernah dilakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan terutama dalam kaitannya dengan disiplin dan kompetensi. Adapun yang dimaksud awak kapal adalah karyawan laut di PT Ship Management Indonesia. Waktu penelitian, dari uji coba instrumen sampai penelitian lapangan, dilaksanakan di PT Ship Management Indonesia dari bulan Agustus sampai November 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Kerlinger (2006 : 599), survei merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengkaji populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel. Dari data, fakta atau informasi itu kemudian digambarkan kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk diketahui hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, yang dalam konteks penelitian ini adalah hubungan variabel bebas (disiplin dan kompetensi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal PT Ship Management Indonesia, sedangkan populasi terjangkaunya adalah 232 perwira kapal bulk carrier, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 147 orang perwira. Pengambilan sampel dilakukan secara *proportionate random sampling* sesuai sebaran data awak kapal pada setiap kapal bulk carrier.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 147 orang dengan profil jenis kelamin pria yaitu sebanyak 147 (100,00%) orang. Berdasarkan usianya, responden penelitian ini terbanyak berusia > 36 tahun, yaitu sebanyak 79 (53,75%) orang. Urutan selanjutnya adalah responden berusia 31 – 35 tahun, yaitu sebanyak 30 (20,41%) orang, kemudian responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 25 (17,01%) orang, dan yang terakhir responden dengan usia ≤ 25 tahun sebanyak 13 (8,85%) orang. Untuk pendidikan terakhir, responden dalam penelitian paling banyak berpendidikan S1, yakni berjumlah 114 (77,55%) orang, selanjutnya yaitu S2 berjumlah 26 (17,68%) orang, dan kemudian yang berpendidikan S3 berjumlah 7 (4,77%) orang. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden penelitian ini bekerja 6 – 10 tahun yakni sebanyak 49 (33,33%) orang, kemudian responden yang bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 41 (27,90%) orang, selanjutnya yang bekerja ≤ 5 tahun

sebanyak 32 (21,76%) orang, dan yang terakhir adalah responden yang bekerja > 16 tahun yakni sebanyak 25 (17,01%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun.

A. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Jumlah responden uji coba instrumen penelitian sebanyak 30 sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dan reliabilitas berdasarkan nilai *Corrected Item Total Correlation* dan nilai Alpha Cronbach

1) Disiplin

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua (12) butir valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,954 > 0,60$ yang berarti data reliabel. Dengan demikian variabel disiplin yang terdiri dari 12 butir valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Kompetensi

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa ada 2 butir yang tidak valid, yaitu butir nomor 7 dan 12, karena mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, sedangkan 13 butir lainnya valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,882 > 0,60$ yang berarti reliabel. Dengan demikian variabel kompetensi yang terdiri dari 13 butir valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.

3) Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir valid (15 butir) karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ yang berarti data reliabel. Dengan demikian variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 15 butir valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.

B. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu disiplin, kompetensi dan produktivitas kerja. Setiap data masing-masing variabel diperoleh melalui kuesioner dari 147

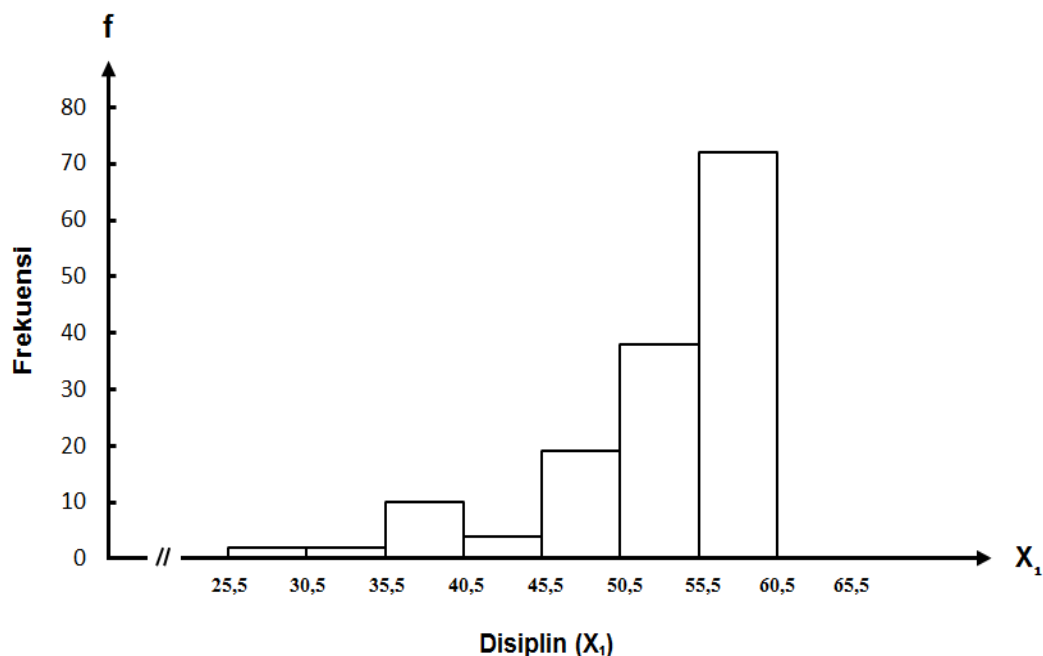
responden penelitian. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan statistik deskriptif dan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram

1) Disiplin

Jumlah butir pernyataan variabel disiplin adalah 12, sehingga skor teoretiknya berada pada rentang 12 – 60. Skor terendah 12 merupakan perkalian antara jumlah butir pernyataan dengan skor alternatif jawaban tidak pernah yaitu 1 (12×1) dan skor tertinggi 60 merupakan perkalian antara jumlah butir pernyataan (12) dengan skor alternatif jawaban selalu (5). Sedangkan skor empiriknya: maksimum = 60 dan minimum = 26, sehingga rentang datanya = 34 ($60-26$).

Data yang paling banyak untuk variabel disiplin berada pada interval 56 – 60, yaitu sebanyak 72 (49,00%), diikuti data pada interval 51 – 55 sebanyak 38 (25,90%), 46 – 50 berjumlah 19 (13,00%), 36 – 40 sebanyak 10 (6,80%), 41 – 45 sebanyak 4 (2,70%), dan yang terakhir data pada interval 26 – 30 dan 31 – 35 masing-masing sebanyak 2 (1,40%).

Distribusi frekuensi skor variabel disiplin digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

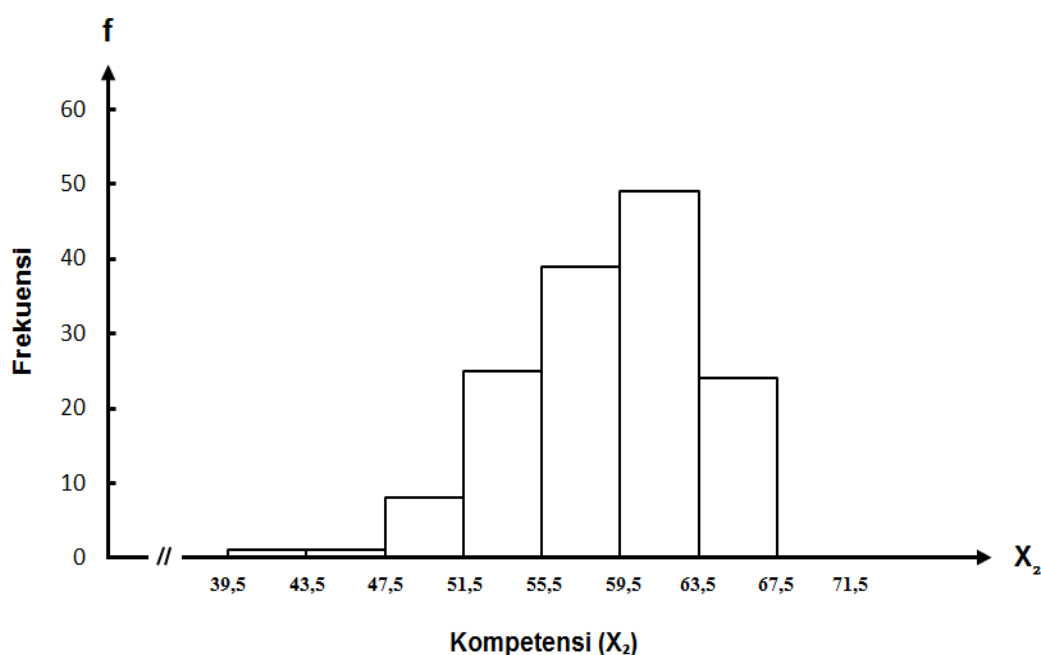


Gambar 3.1. Histogram Variabel Disiplin

2) Kompetensi

Variabel kompetensi memiliki 13 butir, sehingga skor teoritiknya berada pada rentang 13 – 65. Nilai terendah 13 menunjukkan perkalian antara skor jawaban sangat tidak setuju (1) dengan jumlah butir pernyataan (13), dan nilai 65 menunjukkan perkalian antara skor jawaban sangat setuju (5) dengan jumlah butir pernyataan (13). Sedangkan skor empiriknya: maksimum = 65 dan minimum = 40, sehingga rentang datanya = 25 (65-40). distribusi frekuensi skor variabel kompetensi sebagian besar berada pada interval 60 – 63, yaitu sebanyak 49 (33,20%), kemudian diikuti skor pada interval 56 – 59 yaitu sebanyak 39 (26,50%). Urutan selanjutnya adalah skor yang berada pada interval 52 – 55 sebanyak 25 (17,10%), interval 64 – 67 sebanyak 24 (16,30%), kemudian interval 48 – 51 sebanyak 8 (5,50%), dan yang terakhir data pada interval 40 – 43 dan 44 – 47 masing-masing sebanyak 1 (0,70%)

Distribusi frekuensi untuk variabel kompetensi dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



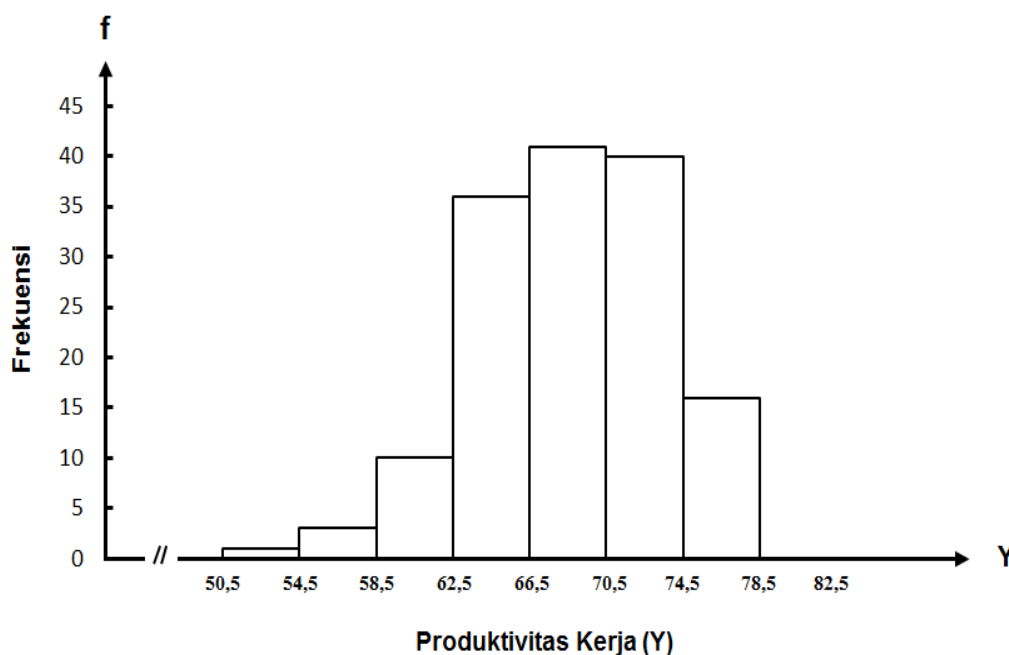
Gambar 3.2. Histogram Variabel Kompetensi

3) Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 15 butir, sehingga skor teoretiknya berada pada rentang 15 – 75. Skor terendah 15 merupakan perkalian antara jumlah butir pernyataan dengan skor alternatif jawaban tidak pernah (1), dan skor tertinggi 75 merupakan perkalian antara jumlah butir pernyataan (15) dengan skor alternatif jawaban selalu (5). Sedangkan skor empiriknya: maksimum = 75 dan minimum = 51, sehingga rentang datanya = 24 (75-51).

Skor tertinggi untuk variabel produktivitas kerja berada pada interval 67 – 70, yaitu sebanyak 41 (27,80%), kemudian diikuti data pada interval 71 – 74 sebanyak 40 (27,20%), lalu interval 63 – 66 sebanyak 36 (24,50%), kemudian 75 – 78 sebanyak 16 (10,90%), kemudian 59 – 62 sebanyak 10 (6,80%), kemudian interval 55 – 58 sebanyak 3 (2,10%), dan yang terakhir 51 – 54 sebanyak 1 (0,70%).

Distribusi frekuensi skor variabel produktivitas kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut ini:



Gambar 3.3. Histogram Variabel Produktivitas Kerja

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini pengujian persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov dan uji homogenitas metode Levene

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Rangkuman Hasil Uji Normalitas

DESKRIPSI	HASIL PENGUJIAN STATISTIK
$X_1 \rightarrow Y$	
Test Statistic	0,063
Asymp. Sig.	0,200
$X_2 \rightarrow Y$	
Test Statistic	0,059
Asymp. Sig.	0,200

Dari tabel terlihat bahwa uji normalitas untuk variabel disiplin (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh *test statistic* sebesar 0,063 dengan nilai *asympt. sig* 0,200 > 0,05, sehingga mempunyai residual berdistribusi normal. Untuk variabel kompetensi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh *test statistic* sebesar 0,059 dengan nilai *asympt. sig* 0,200 > 0,05, sehingga mempunyai residual berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan melalui *One Way Anova*. Hasil pengujian homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Homogenitas

DESKRIPSI	HASIL PENGUJIAN STATISTIK
Y atas X ₁	
<i>Levene Statistic</i>	1,473
<i>Sig.</i>	0,121
Y atas X ₂	
<i>Levene Statistic</i>	1,075
<i>Sig.</i>	0,387

Uji homogenitas untuk variabel produktivitas kerja (Y) atas disiplin (X₁) untuk diperoleh *Levene Statistic* sebesar 1,473 dengan nilai *sig.* 0,121 > 0,05, artinya data homogen. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja (Y) atas kompetensi (X₂) diperoleh *Levene Statistic* sebesar 1,075 dengan nilai *sig.* 0,387 > 0,05, artinya data homogen. Ini berarti bahwa data telah memenuhi persyaratan analisis sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis yang menggunakan statistic inrefensial (parametrik).

D. Pengujian Hipotesis

1) Efek Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana untuk hubungan disiplin dengan produktivitas kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 59,299 dan koefisien regresi (b) = 0,172. Berdasarkan nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi $\hat{Y} = 59,299 + 0,172X_1$.

Tabel 3.3

Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 59,299 + 0,172X_1$$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	146	9.020.217				
Regresi (a)	1	9.017.012				

Regresi (b/a)	1	225,435	225,435	10,972**	3,94	6,81
Sisa (S)	145	2.979,178	20,546			
Tuna Cocok (TC)	24	334,548	13,940	0,638 ^{ns}	1,63	2,19
Galat (G)	121	2.644,629	21,856			

Keterangan:

** = *Persamaan regresi sangat signifikan ($F_{hitung}=10,972 > F_{tabel}=6,81$) pada $\alpha = 0,01$*

^{ns} = *Not Significant, regresi berbentuk linear ($F_{hitung}=0,638 < F_{tabel} = 1,63$) pada $\alpha = 0,05$*

JK = *Jumlah Kuadrat*

dk = *Derajat Kebebasan*

RJK = *Rata-rata Jumlah Kuadrat*

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa efek disiplin terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 59,299 + 0,172X_1$ adalah sangat signifikan. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} (10,972) > nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ (6,81). Untuk uji linearitas regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,638, sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan dk pembilang 24 dan dk penyebut 121 adalah 1,63. Oleh karena itu, nilai $F_{hitung} < nilai F_{tabel}$, maka persamaan regresi produktivitas kerja atas disiplin adalah linear.

Berdasarkan tabel hasil pengujian signifikansi dan pengujian linearitas regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 59,299 + 0,172X_1$ sangat signifikan dan linear. Nilai konstanta pada persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel disiplin memiliki skor 0,172 maka produktivitas kerja memiliki skor sebesar 59,299. Adapun koefisien regresi tersebut memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu skor disiplin akan diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja sebesar 0,172 pada konstanta 59,299. Kekuatan efek disiplin terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari koefisien korelasinya.

Tabel 3.4

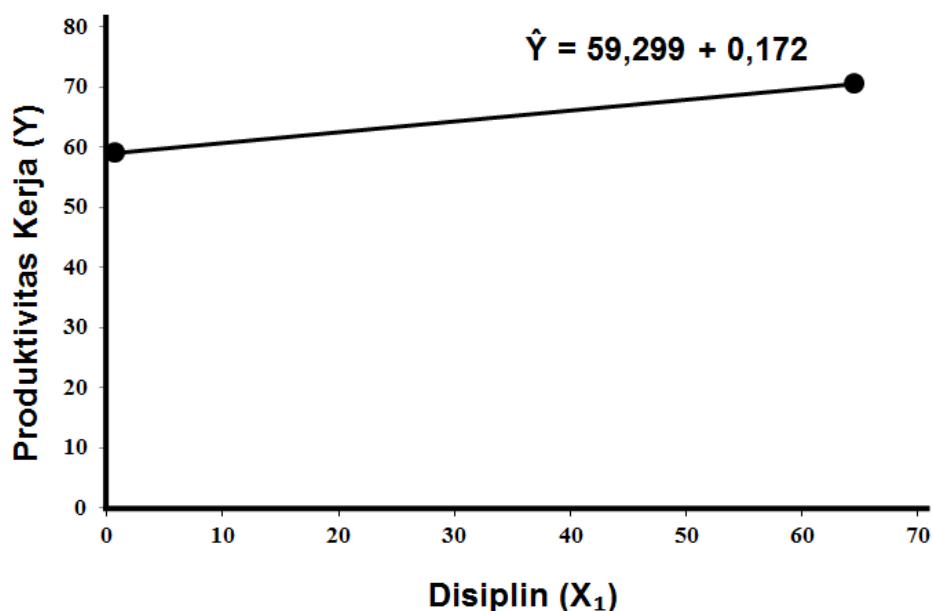
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dan Uji t antara Disiplin dengan
Produktivitas Kerja

Jumlah Sampel (n)	Koefisien Korelasi (r_{y1})	Koefisien Determinasi (r_{y1}^2)	t_{hitung}	t_{tabel}	t_{tabel}
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
147	0,265	0,070	3,312	1,976	2,351

Dari hasil perhitungan di atas tampak bahwa koefisien korelasinya efek disiplin terhadap produktivitas kerja (r_{y1}) adalah 0,265 sangat signifikan Hal ini menunjukkan efek disiplin terhadap produktivitas kerja tergolong rendah. Uji signifikansi atas korelasi tersebut diperoleh $t_{hitung} = 3,312 > t_{tabel} = 2,351$ pada $\alpha = 0,01$, sehingga H_0 ditolak dan H_i diterima.

Hasil koefisien determinasinya (r_{y1}^2) = 0,070, yang berarti 7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi disiplin melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 59,299 + 0,172X_1$. Persamaan regresi memberikan gambaran bahwa setiap peningkatan satu skor disiplin akan diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja sebesar 0,172 pada konstanta 59,299.

Efek disiplin terhadap produktivitas kerja berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dapat digambarkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1

Garis Regresi Efek Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

2) Efek Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan regresi sederhana efek kompetensi terhadap produktivitas kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 52,962 dan koefisien regresi (b) = 0,264. Berdasarkan nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi $\hat{Y} = 52,962 + 0,264X_2$.

Tabel 3.5

Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 52,962 + 0,264X_2$$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	146	10.928.485				
Regresi (a)	1	10.925.281				
Regresi (b/a)	1	213,239	213,239	10,336**	3,94	6,81
Sisa (S)	145	2.991,373	20,630			
Tuna Cocok (TC)	16	487,014	30,438	1,568	1,75	2,18

Galat (G)	129	2.504,360	19,414			
-----------	-----	-----------	--------	--	--	--

Keterangan:

** = *Persamaan regresi sangat signifikan* ($F_{hitung}=10,336 > F_{tabel}=6,81$)
pada $\alpha = 0,0$

^{ns} = *Not Significant, regresi berbentuk linear* ($F_{hitung}=1,568 < F_{tabel}=1,75$)
pada $\alpha = 0,05$

JK = *Jumlah Kuadrat*

dk = *Derajat Kebebasan*

RJK = *Rata-rata Jumlah Kuadrat*

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa efek kompetensi terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 52,962 + 0,264X_2$ adalah sangat signifikan. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} (10,336) > nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,01$ (6,81). Untuk uji linearitas regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,568, sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan *dk* pembilang 16 dan *dk* penyebut 129 adalah 1,75. Oleh karena itu, nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka persamaan regresi produktivitas kerja atas kompetensi adalah linear. persamaan regresi $\hat{Y} = 52,962 + 0,264X_2$ sangat signifikan dan linear. Nilai konstanta pada persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel kompetensi memiliki skor 0,264 maka produktivitas kerja memiliki skor sebesar 52,962. Adapun koefisien regresi tersebut memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu skor kompetensi akan diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja sebesar 0,264 pada konstanta 51,962.

Tabel 3.6

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dan Uji t antara Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

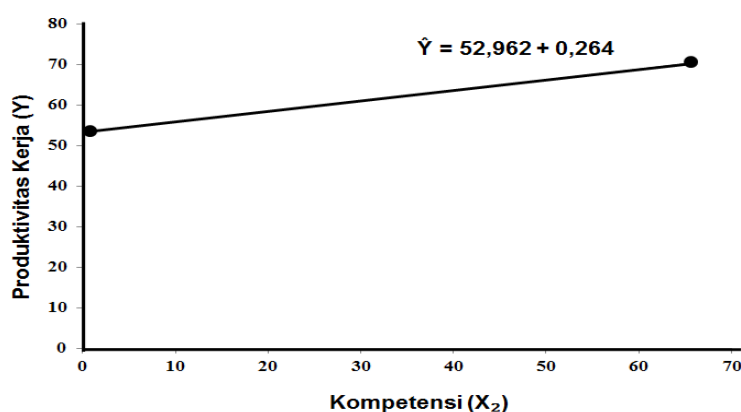
Jumlah Sampel (n)	Koefisien Korelasi (r_{y2})	Koefisien Determinasi (r_{y2}^2)	t_{hitung}	t_{tabel}	t_{tabel}
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
147	0,258	0,067	3,215	1,976	2,351

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi efek kompetensi terhadap produktivitas kerja (r_{y2}) adalah 0,258 sangat signifikan. Hal

ini menunjukkan efek kompetensi terhadap produktivitas kerja tergolong rendah. Uji signifikansi atas korelasi tersebut diperoleh $t_{hitung} = 3,215 > t_{tabel} = 2,351$ pada $\alpha = 0,01$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil koefisien determinasinya (r_y^2) = 0,067, yang berarti 6,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 52,962 + 0,264X_2$. yang berarti bahwa setiap peningkatan satu skor kompetensi akan diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja sebesar 0,264 pada konstanta 52,962.

Efek kompetensi terhadap produktivitas kerja berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dapat digambarkan pada gambar berikut ini.



Gambar 3.2

Garis Regresi Efek Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

3) Efek Disiplin dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda efek disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 47,990, koefisien arah regresi untuk disiplin (b_1) = 0,144 dan koefisien arah regresi untuk kompetensi (b_2) = 0,218. Dengan demikian efek disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 47,990 + 0,144X_1 + 0,218X_2$.

Tabel 3.7

Tabel ANAVA Uji Signifikansi Regresi $\hat{Y} = 47,990 + 0,144X_1 + 0,218X_2$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$

Total	146	3.204,613				
Regresi b	2	364,774	182,387	9,248	3,09	4,76
Sisa (S)	144	2.839,839	19,721			

Keterangan:

** = Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 9,248 > F_{tabel} = 4,76$) pada $\alpha = 0,01$

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

RJK= Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan pada tabel pengujian signifikansi persamaan regresi bahwa persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 47,990 + 0,144X_1 + 0,218X_2$ sangat signifikan didasarkan pada nilai F_{hitung} (9,248) > nilai F_{tabel} (4,76) pada $\alpha = 0,01$. Hasil perhitungan korelasi efek disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh $R_{y.12} = 0,337$.

Tabel 3.8

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Efek Disiplin dan Kompetensi secara
Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi ($r_{y.12}$)	Koefisien Determinasi ($r_{y.12}^2$)	F_{hitung}	F_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
147	0,337	0,114	9,248	3,09	4,76

Keterangan:

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($F_{hitung} = 9,248 > F_{tabel} = 2,351$)

pada $\alpha = 0,01$

Koefisien korelasi yang menunjukkan efek disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebesar 0,337 sangat signifikan.. hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi ganda tersebut diperoleh nilai $F_{hitung} = 9,248 >$ nilai $F_{tabel} = 4,76$ pada $\alpha = 0,01$, Dari koefisien korelasi tersebut dapat diketahui koefisien determinasinya sebesar 0,114 atau variasi koefisien

determinasi sebesar 11,4%. Ini berarti bahwa 11,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan kompetensi melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 47,990 + 0,144X_1 + 0,218X_2$.

E. Pembahasan

Hasil penelitian Wardoyo (2016: 64) juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja awak kapal. Dengan demikian temuan penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya bahwa disiplin memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja awak kapal. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan produktivitas kerja, disiplin juga sangat vital bagi produktivitas kerja. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka hal itu dapat mendorong peningkatan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian Abbaszadeh, Eyni, dan Rabiei (2012: 811) juga menunjukkan bahwa kompetensi pelaut berpengaruh terhadap produktivitas kerja awak kapal. Ini berarti bahwa temuan penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja awak kapal. Selain itu, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin dan kompetensi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya bahwa disiplin dan kompetensi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja awak kapal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan kompetensi memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja awak kapal PT Ship Management Indonesia. Hasil koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan kompetensi awak kapal, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Variabel Disiplin dan kompetensi secara bersama-sama memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja awak kapal PT Ship Management Indonesia, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi disiplin dan kompetensi awak kapal, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Maka implikasi dari hasil penelitian ini yaitu Apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja awak kapal, manajemen PT Ship Management Indonesia perlu meningkatkan disiplin

awak kapal secara terus menerus, dengan memperhatikan berbagai aspek disiplin yang terdiri dari: mematuhi peraturan, melaksanakan kebijakan perusahaan dan menyelenggarakan standar organisasi, terutama dengan memprioritaskan item-item pernyataan yang masih memiliki skor rendah. Dan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja awak kapal, manajemen PT Ship Management Indonesia perlu meningkatkan kompetensi awak kapal secara berkelanjutan, dengan memperhatikan berbagai aspek kompetensi yang terdiri dari pemahaman, kemampuan, minat, dan keterampilan, terutama dengan memprioritaskan item-item pernyataan yang masih memiliki skor rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka penulis merekomendasikan beberapa saran yang relevan, yaitu Disiplin awak kapal PT Ship Management Indonesia perlu ditingkatkan karena terbukti memiliki efek positif terhadap produktivitas kerja. Upaya peningkatan disiplin terutama dapat diarahkan untuk memperkuat disiplin awak kapal dalam mematuhi peraturan, melaksanakan kebijakan perusahaan dan menyelenggarakan standar organisasi sehingga kondisi tersebut dapat menjadi *goodwill* bagi peningkatan produktivitas kerja awak kapal. Secara spesifik upaya peningkatan disiplin dapat dilakukan dengan memprioritaskan item-item pernyataan kuesioner disiplin, khususnya mendorong bawahan bekerja melampaui standar.

Kompetensi awak kapal PT Ship Management Indonesia perlu ditingkatkan karena terbukti memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Upaya peningkatan kompetensi terutama dapat diarahkan untuk memperkuat kompetensi awak kapal dalam pemahaman, kemampuan, minat, dan keterampilan, sehingga kondisi tersebut dapat menjadi *goodwill* bagi peningkatan produktivitas kerja awak kapal. Secara spesifik upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan memprioritaskan item-item pernyataan kuesioner kompetensi, antara lain: bangga sebagai perwira kapal, bersinergi secara efektif dengan perwira kapal yang lain, dan mendorong bawahan untuk aktif membina kerja sama dengan pihak lain.

Dan perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan melibatkan variabel lain yang memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja, misalnya: kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Jika diperlukan, kemukakan ucapan terima kasih kepada orang/ institusi yang membantu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbaszadeh, Zeinab, Ardalan Eyni and Payman Rabiei, "The Relationship Between Managers' Competencies and Employees' Productivity in Fars Chemical Industries Company, Shiraz, Iran," *World Applied Sciences Journal*, 19 (6): 811-817, 2012, hh.811-817.
- Gunawan, Herry, *Pengantar Transportasi dan Logistik*, Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, 2015.
- Hersey, Paul, Kennet H. Blanchrard, and Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior; Leading Human Resources*, Ninth Edition, New Jersey: Pearson-Prentice Hall, 2008.
- Ivancevich, John M. *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill, 2010.
- Kerlinger, F. N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Sukarto, Haryono, "Transportasi Perkotaan dan Lingkungan," *Jurnal Teknik Sipil*, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Vol. 3 , No. 2, Juli 2006.
- Wardoyo, Dewi Tri Wijayati, "The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)", *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 1; 2016, 64-71