

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5



**ANDI MADDIOLO
1510421050**

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU- ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada
Program Studi Manajemen

ANDI MADDIOLO
1510421050

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU- ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5

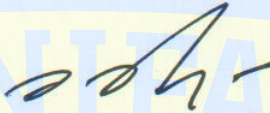
Disusun dan diajukan oleh

ANDI MADDIOLO
1510421050

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **19 Maret 2022** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 19 Maret 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Waid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. H. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

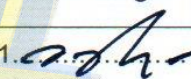
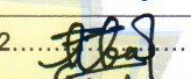
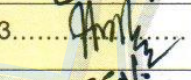
ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5

disusun dan diajukan oleh

ANDI MADDIOLO
1510421050

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 19 Maret 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Nina Fapari Arif, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Nasyirah Nurdin, S.M., M.M.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Maddiolo

NIM : 1510421050

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"Analisis Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Indimatam 5"**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apalagi di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, Bagian 25 ayat 2 dan Bagian 70)

Makassar, 19 Maret 2022

Yang membuat pernyataan,



SPOLAH KUPAH
METERAI
TEMPEL
DFC66AJX744428182

ANDI MADDIOLO

PRAKATA

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, baik berupa nikmat, kesehatan, pengetahuan, serta waktu, dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Anak Buah Kapal (ABK) Pada Indimatom 5”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dengan tulus dan ikhlas dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, terutama kepada kedua orangtua tercinta yaitu, Tajerimin Nur selaku ayah dan Lindiawati selaku ibu penulis yang telah mendidik dan membesarkan penulis hingga bisa sampai saat ini. Terima kasih untuk do'a dan seluruh dukungannya. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si. selaku Penasehat Akademik dan Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Dr. Abdul Majid Bakri, SS., ME. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Dr. Ir. Mujahid, SE., MM. selaku Pembimbing Tugas akhir yang selalu memberikan bimbingan untuk menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Teman-teman Manajemen 2015 yang juga membantu dan memberikan informasi dalam menyelesaikan Skripsi.

Penulis sadar dalam penyusunan Skripsi ini ada banyak kekurangan didalamnya karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, besar harapan Penulis bisa mendapatkan kritikan dan saran untuk memperbaiki Skripsi

ini. Semoga ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 1 Maret 2022

ANDI MADDIOLO



ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5

**Andi Maddiolo
Mujahid**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja ABK pada Indimatam 5. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa anak buah kapal Indimatam 5 lebih menggunakan motivasi intrinsik dibandingkan dengan ekstrinsik. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsiklah yang sangat berperan penting pada ABK Indimatam sehingga mereka tetap bertahan dalam melakukan pekerjaan.

Kata kunci: Motivasi, Anak Buah Kapal (ABK), Intrinsik, Ekstrinsik



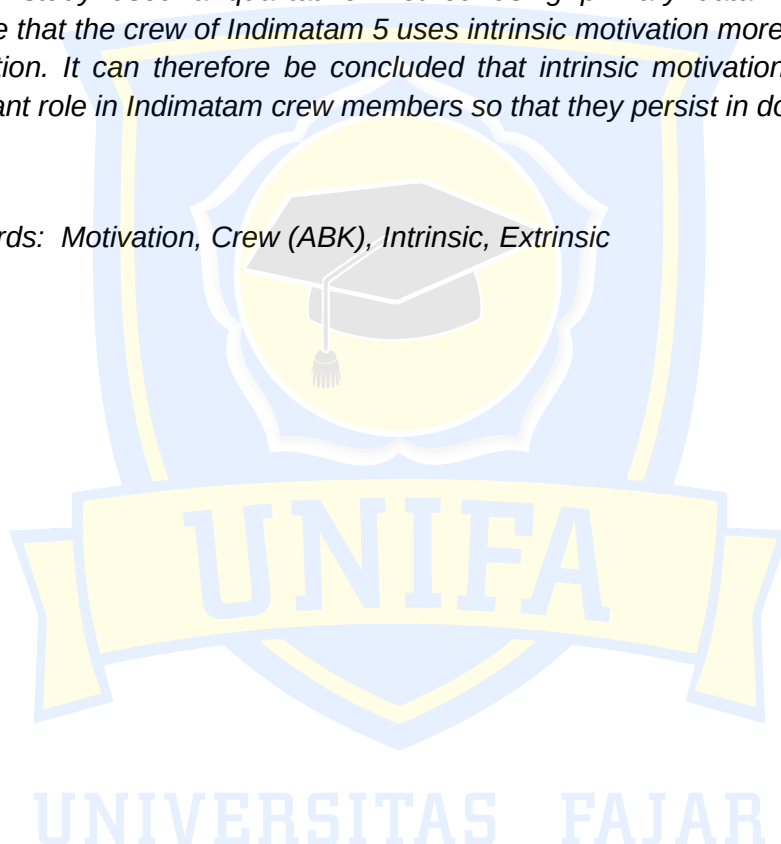
ABSTRACT

ANALISIS MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL (ABK) PADA INDIMATAM 5

**Andi Maddiolo
Mujahid**

The aim of this study was to determine the work motivation of ABK in Indimatam 5. This study used a qualitative method using primary data. These results indicate that the crew of Indimatam 5 uses intrinsic motivation more than extrinsic motivation. It can therefore be concluded that intrinsic motivation plays a very important role in Indimatam crew members so that they persist in doing their job.

Keywords: Motivation, Crew (ABK), Intrinsic, Extrinsic



DAFTAR ISI

SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR II	
PRAKATA	III
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Manajemen	6
2.2. Sumber Daya Manusia	6
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.4. Motivasi	8
2.4.1. Teori Motivasi	11
2.4.2. Bentuk Motivasi	13
2.4.3. Faktor – Faktor Motivasi	14
2.4.4. Indikator Motivasi	15
2.5. Perusahaan Pelayaran	16
2.5. Tinjauan Empirik	17
2.6. Kerangka Pemikiran	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Rancangan Penelitian	21
3.2. Kehadiran Penelitian	21
3.3. Lokasi Penelitian	22
3.4. Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	23
3.7. Pengecekan Validitas Data	24
3.8. Tahap – Tahap Penelitian	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Hasil Penelitian	26
4.2. Pembahasan	31
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	35
5.1. Kesimpulan	35
5.2. Saran	35
DAFTAR PUSTAKA.....	36



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Daftar Peneltian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Distribusi Data Informan	26



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang terdiri dari beberapa pulau yang dipisahkan oleh lautan. Untuk memudahkan berbagai macam aktifitas di atas laut diperlukan sebuah alat transportasi. Kapal laut merupakan sarana transportasi yang penting dalam aktifitas hubungan antara masyarakat dari pulau satu dengan pulau lainnya. Pemimpin di atas kapal mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas terlaksananya pelayaran yang baik berkaitan dengan keselamatan kapal, muatan, penumpang, keselamatan kru kapalnya serta memotivasi anak buah kapal agar selalu memperhatikan dan mematuhi ketentuan sistem manajemen keselamatan.

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari talentanya dan kekuatan pendorong utama aset perusahaan lainnya seperti modal, mesin dan peralatan. Dengan menilai keunggulan kompetitif, perusahaan dapat mencetak poin lebih banyak dari pesaingnya, meningkatkan keahlian, kualitas layanan, atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan dan meningkatkan kepuasan. Dengan peningkatan kepuasan ini, kami berdoa untuk loyalitas kepada perusahaan sehingga kami selalu dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu, personel yang ada, terutama yang belum berpengalaman di dunia nyata, harus mampu beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan. Namun, hal ini sulit dipahami mengingat kondisi yang diberlakukan perusahaan terhadap calon karyawan.

Manajemen melibatkan upaya untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sebaik mungkin. Sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM).

Perusahaan yang ingin memproduksi barang dan jasa memiliki peluang untuk bertahan dan sejahtera jika memiliki orang yang tepat.

Salah satu faktor terpenting adalah teknologi. Teknologi tidak dapat sepenuhnya diimplementasikan tanpa dukungan personel yang berkualitas. Daya dorong pengembangan sumber daya manusia adalah motivasi, yaitu minat dan dorongan karyawan, dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kadang disebut “motivasi kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan berarti mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata motivasi. Ini berarti dorongan.

Motivasi adalah keadaan mendorong tindakan atau kegiatan sadar seseorang. Motivasi membutuhkan sisi yang terarah. Upaya gigih menuju tujuan suatu organisasi merupakan upaya yang harus ditumbuhkembangkan. Terakhir, motivasi memiliki aspek keabadian. Ini adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Motivasi merupakan pertimbangan yang sangat penting bagi suatu perusahaan agar seluruh karyawan dapat berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi. Motivasi inilah yang memicu, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, dan kita dapat bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang optimal. Mungkin seseorang mau bekerja karena gaji atau promosi yang ditawarkan. Bagi awak kapal yang bermotivasi tinggi, kepuasan kerja tidak dicapai dengan status sosial yang tinggi, melainkan upaya untuk mencapai produksi sendiri.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja awak kapal. Kualitas kinerja tim tergantung pada motivasi mereka. Anggota kru umumnya harus termotivasi untuk mau bekerja. Motivasi adalah

keadaan mendorong atau mendorong orang untuk melakukan tindakan atau kegiatan secara sadar (Firdaus Sitepu, 2018).

Indimatam 5 yang turut andil dalam perkembangan ekonomi di masyarakat, yang mana dalam proses mencapai tujuan perusahaan tersebut juga tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola usahannya. Indimatam 5 bergerak dalam bidang jasa pelayaran yang memiliki 11 armada yang beroperasi di Indonesia bagian timur untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat terutama di Papua.

Kapal berbagai ukuran dimiliki oleh Indimatam, kapal-kapal yang dimiliki PT. Indimatam dapat mendistribusikan muatan ke seluruh pelabuhan, baik itu pelabuhan besar maupun pelabuhan terpencil. Hal tersebut menjadi kelebihan tersendiri bagi Indimatam dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Agar dapat menjaga kepercayaan, Indimatam berkewajiban untuk selalu menjaga kualitas yang dimiliki dengan memberikan pelayanan yang baik, efektif dan efisien serta menjaga profesionalisme yang dimiliki.

Dalam melakukan kegiatan pimpinan Indimatam membagi *job* ke masing-masing karyawan dan pegawainya guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien, dengan menempatkan berdasarkan kemampuan dan kualitas masing-masing sumber daya yang dimiliki. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ada empat indikator untuk mengukur motivasi, yaitu perencanaan, semangat kerja, kreativitas, dan harapan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Indimatam untuk memberikan pelayanan yaitu melakukan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang

terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, seperti sumber daya manusia, maupun sarana dan prasarananya. Agar proses pengawasan dapat berjalan dengan baik. Indimatam secara terus-menerus mengadakan internal audit di perusahaannya. Indimatam harus melaksanakan monitoring terhadap Sumber Daya Manusia di atas kapal, dimana dalam hal ini adalah Anak Buah Kapal dengan maksud memastikan bahwa para Anak Buah Kapal telah bekerja secara optimal sesuai dengan jabatannya masing-masing diatas kapal, dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai yang diatur dalam *Standards Of Training Certification and Watchkeeping (STCW) 1978*. Anak Buah Kapal (ABK) terdiri dari beberapa anggota. Masing-masing anggota mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri dan tanggung jawab utama terletak di tangan Kapten kapal antaraku pimpinan pelayaran.

Akan tetapi tidak semua anak buah kapal melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatannya masing-masing. Nahkoda di atas kapal kurang memberikan motivasi kepada anak buah kapal sehingga banyak anak buah kapal yang bermalas-malasan dalam bekerja yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Rendahnya motivasi awak kapal disebabkan karena kebosanan dan kurangnya komunikasi yang mereka rasakan saat kontrak kerja mereka berakhir. Agar kapal dapat beroperasi dengan lancar seperti yang diharapkan, masalah ini perlu segera diatasi guna meningkatkan kembali kinerja awak kapal.

Sesuai penjelasan di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pada Anak Buah Kapal (ABK) Indimatam ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa fokus penelitian dan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) pada Indimatom 5.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi kerja ABK pada Indimatom 5 .

1.4. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi khazanah atau pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan langsung dengan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan atas keputusan investasi yang direncanakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Kata manajemen sepertinya sudah sering terdengar. Manajemen erat kaitannya dengan konsep organisasi. Dalam konteks ini, ada baiknya terlebih dahulu memahami pentingnya organisasi. Hasibuan (2013) mendefinisikan organisasi sebagai sistem persatuan formal, terstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Demikian pula, organisasi perusahaan dapat bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Jika tujuan bisnis adalah keuntungan, maka organisasi bisnis adalah sekelompok orang atau kelompok yang tujuannya adalah untuk menghasilkan keuntungan dalam bisnis dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut melalui kolaborasi dalam organisasi.

Sebuah organisasi terdiri dari orang-orang yang berbeda dan sumber daya yang berbeda, termasuk: Perlengkapan, peralatan, dll. Griffin mengklaim bahwa setidaknya sebuah organisasi memiliki sumber daya seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan dan sumber daya informasi. Jika sebuah organisasi memiliki sekelompok orang (umumnya dengan karakteristik yang berbeda) dan seperangkat sumber daya yang perlu dikelola untuk mencapai tujuannya.

2.2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang berkontribusi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusi dari masalah tersebut adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka curahkan ke dalam berbagai aktivitas di dalam perusahaan. Dalam hal bakat, tidak hanya

profesional, staf pendidikan, dan staf berpengalaman, tetapi semua karyawan yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya diasuransikan. Disebuah perusahaan, keberadaan departemen sumber daya manusia ini sangat penting, yang akrab di sebut HRD (*Human Resource Development*), departemen inilah yang bertugas mendorong agar para manajer dan setiap karyawannya untuk melaksanakan startegi-strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan suatu bisnis atau organisasi. Menurut Voon et al. (2011) Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi sebuah organisasi, dan organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat membimbing dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia perlu berperan aktif dan memiliki kompetensi yang tinggi. Muhammad dkk. (2010) Kami telah menemukan bahwa keberhasilan perusahaan dapat diukur dengan bagaimana perusahaan mengelola sumber dayanya. Perusahaan yang berkinerja baik, mengelola talenta secara efektif, dan menetapkan tujuan yang perlu dicapai baik secara pribadi maupun organisasi..

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya yang ada dan penggunaan seorang individu (karyawan). Manajemen dan penggunaan dikembangkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan pribadi.

Berikut ini adalah pemulihan para ahli tentang pemahaman manajemen personel, yaitu:

1. Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, organisasi, penyesuaian, implementasi dan

pemantauan pengadaan, pengembangan, penyediaan layanan, integrasi dan pengoperasian layanan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Menurut AF Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013) (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur yang berkelanjutan untuk tujuan menyediakan organisasi atau perusahaan yang memberikan posisi yang sesuai. Anda membutuhkan organisasi.
3. Menurut Handoko (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah afiliasi manusia, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan sumber daya manusia untuk mencapai individu dan organisasi.
4. Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pelatihan, evaluasi, dan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan hubungan peradilan negatif, pelatihan, evaluasi, proses penghargaan.

Manajemen sumber daya manusia juga terlibat dalam desain dan implementasi sistem perencanaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan mengenai praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi tenaga kerja. Selain itu, ide dasarnya adalah mempekerjakan semua karyawan sebagai manusia. Singkatnya, karyawan tidak hanya merawat mesin.

2.4. Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2015), motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang membutuhkan suatu elemen yang mendorong

aktivitas tersebut. Kekuatan pendorong seseorang melakukan pekerjaan tertentu umumnya merupakan kebutuhan. Menurut Widodo (2015), motivasi merupakan penggerak. Besarnya kekuatan batin seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan mencerminkan tingkat motivasi..

Motivasi adalah kekuatan yang terjadi di dalam dan di luar diri seseorang, yang menciptakan semangat dan kesabaran untuk mencapai apa yang diinginkan Daft (2010: 373). Antonio dan Sutanto (2013) menemukan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan. Perilaku ramah kerja dapat menghasilkan kerja yang optimal bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi merasa lebih bahagia dan lebih aktif dalam bekerja untuk organisasi (Bemana et al., 2013).

Menurut Arsyad (2011:323), suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi.

Motivasi juga merupakan suatu gerak yang mengatur tingkah laku manusia dalam rangka melakukan sesuatu. Menurut Darmawan (2013), motivasi adalah keadaan mental yang selalu mendorong, meremajakan, dan menggerakkan mereka yang kemudian mengendalikan dan mengkomunikasikan perilaku, sikap, dan perilaku yang berkaitan dengan prestasi. Baik tujuan, tujuan pribadi. Motivasi didefinisikan oleh tiga komponen utamanya: kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Faktor pertama adalah kebutuhan. Kebutuhan seseorang muncul ketika dia merasakan kekurangan, ketidakseimbangan antara apa yang dia miliki dan apa yang seharusnya dia miliki, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Elemen kedua adalah dorongan. Upaya untuk mengatasi ketidakseimbangan memberikan dorongan. Dorongan diartikan sebagai usaha untuk memperbaiki suatu kekurangan dengan cara yang terarah, terarah pada suatu tindakan tertentu yang dilakukan secara sadar oleh seseorang. Elemen

terakhir adalah tujuan. Mencapai tujuan berarti menyeimbangkan kembali seseorang dan mencapai sesuatu secara fisiologis dan psikologis.

Selain itu, menurut Darajat (2015), motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dan motivasi sebagai suatu proses psikologis disebabkan oleh faktor internal seseorang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik, atau faktor eksternal yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor internal seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau harapan yang berbeda, keinginan untuk masa depan, sedangkan faktor eksternal dapat disebabkan oleh faktor yang berbeda, manajer, Stimulasi menyebabkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, seperti yang sangat kompleks. faktor yang dapat dipengaruhi oleh karyawan.

Herzberg mengemukakan motivasi kerja diantaranya yaitu faktor higiene dan motivasi dua faktor. Rivai (2009:840) menjelaskan bahwa kedua faktor tersebut disebut faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfaction*). Motivasi adalah alasan seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya, seperti uang, keamanan, atau ketenaran. Namun, tujuan spesifik yang dibidik oleh setiap orang dalam analisis seringkali menjadi alat untuk mencapai tujuan lain yang dianggap lebih mendasar. Oleh karena itu, kekayaan, keamanan, status, dan berbagai tujuan lain yang dianggap perilaku "kausal" hanyalah sarana untuk mencapai tujuan akhir seseorang, yaitu keyakinan menjadi diri sendiri. Ketika termotivasi, kepuasan mereka yang pandai bekerja secara otomatis tercapai (Suganjar & Hermawati, 2020).

Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan dorongan alamiah dari dalam diri manusia, baik faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi

manusia. Motivasi diri memainkan peran penting dalam hal ini. Orang sukses cenderung untuk terus sukses. Motivasi tidak permanen. Orang yang bermotivasi rendah mungkin suatu hari nanti menjadi orang yang termotivasi. Demikian pula, orang yang sangat termotivasi dapat kehilangan motivasi. Ini menunjukkan bahwa orang yang sudah termotivasi mungkin tidak selalu termotivasi. Oleh karena itu, untuk menghentikan motivasi yang dicapai, perlu terus menerus mendorong motivasi.

2.4.1. Teori Motivasi

Teori dua faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori motivasi kebersihan. Teori ini dikembangkan oleh psikolog Amerika Herzberg (1923-2000). Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar di bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mempresentasikan teori motivasi berdasarkan dua teori faktor: kebersihan dan faktor motivasi, dan Maslow membagi kebutuhan menjadi dua bagian: kebutuhan tingkat rendah (fisik, keamanan, sosial), kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan pemenuhan diri). Dia menyarankan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

Frederick Herzberg mengaitkan faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, proses kerja, kualitas pengawasan, dan hubungan interpersonal antara karyawan, atasan, dan bawahan. Elemen kuncinya adalah prestasi (achievement), kesadaran (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (progress), pekerjaan itu sendiri, dan peluang untuk pengembangan lebih lanjut. Teori dua faktor dapat dibagi menjadi dua bagian:

1. *Hygiene Factors*

Faktor higiene (faktor kesehatan) merupakan faktor kerja yang penting untuk motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan jangka panjang. Namun, dengan tidak adanya faktor-faktor ini, frustrasi muncul. Faktor ini merupakan faktor ekstrinsik untuk berfungsi. Faktor kebersihan, juga dikenal sebagai faktor ketidakpuasan atau pemeliharaan, diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor *higiene* (kesehatan) merupakan penjelasan dari kebutuhan fisiologis seseorang yang perlu dipenuhi. Faktor kebersihan (kesehatan) termasuk gaji, kehidupan pribadi, kualitas perawatan, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan kontrol perusahaan.

2. *Motivation Factors*

Menurut Herzberg (Robbins, 2001), faktor kesehatan tidak dapat dianggap sebagai motivasi. Faktor motivasi harus menciptakan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik disebut faktor kepuasan. Karyawan menemukan faktor-faktor penting yang hanya berharga untuk faktor motivasi (faktor kepuasan). Motivasi melambangkan kebutuhan psikologis yang diakui sebagai keuntungan sampingan. Faktor motivasi yang terkait dengan konten pekerjaan termasuk kesuksesan, kesadaran, pekerjaan yang bermanfaat, kemajuan, dan pertumbuhan di tempat kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, ini terkait dengan apa yang Anda lakukan atau disebut juga sebagai aspek penting dari pekerjaan Anda. Unsur-unsur yang terkandung di sini adalah:

a. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)

- b. *Recognition* (penghargaan)
- c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibility* (tanggung jawab)
- e. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa adanya faktor-faktor tersebut membawa kepuasan bagi karyawan, tetapi tidak adanya faktor-faktor tersebut tidak serta merta menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

2.4.2. Bentuk Motivasi

Selain itu, Hazberg dalam Hasibuan (2017) membagi motivasi kedalam dua bentuk, yaitu:

1. Motivasi yang bersifat intrinsik ialah motivasi yang berasal dari diri karyawan seperti keinginan dan harapan karyawan dalam bekerja, artinya karyawan memiliki motivasi dalam bekerja karena ada keinginan atau harapan yang ingin dicapai. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga.
2. Motivasi bersifat ekstrinsik ialah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan tersebut seperti :
 - a. Bonus, yaitu upah diluar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawannya
 - b. Penghargaan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi
 - c. Lingkungan sosial, lingkungan dimana karyawan ini bekerja, menjadi faktor motivasi untuk bagaimana ia tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Kebutuhan manusia adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu saat, menciptakan ketegangan yang menciptakan keinginan. Karyawan berusaha untuk menutupi kekurangan mereka dengan kegiatan yang lebih sesuai dengan pekerjaan

mereka. Dengan lebih dari aktivitas yang lebih baik, karyawan mencapai hasil yang lebih baik sehingga keinginan mereka dapat terpenuhi.

Keinginan-keinginan yang muncul bagi seorang karyawan dapat datang baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan kerja, baik dari diri sendiri maupun dari luar. Motivasi tidak berdiri sendiri, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

2.4.3. Faktor – Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013), ada tujuh faktor motivasi.

1. Promosi adalah kenaikan pangkat seorang pegawai ke jabatan yang lebih baik baik dari segi tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, terutama gaji atau gaji tambahan.
2. Prestasi Kerja Titik awal pengembangan profesional seseorang adalah kinerja pekerjaannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang sekarang diberikan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk direkomendasikan oleh atasannya untuk mempertimbangkan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi di masa depan.
3. Setiap pekerja bertanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri dan kariernya. Semua pemangku kepentingan, termasuk eksekutif, supervisor langsung, kenalan, dan pakar di departemen pengembangan sumber daya manusia, hanya berperan sebagai pendukung. Setiap karyawan bebas memilih untuk memanfaatkan berbagai peluang pengembangan diri atau tidak.
4. Penghargaan yang dimotivasi oleh kebutuhan akan rasa syukur, seperti B. Penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian, dll. Hal ini sangat penting untuk merangsang gairah kerja seorang karyawan. Di sini, rasa

syukur bisa menjadi faktor manusiawi dan membutuhkan kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan tantangan yang perlu dihadapi.

5. Responsibility, tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya setara dengan imbalan yang diterima perusahaan. Perusahaan memberikan harapan kepada karyawannya, sedangkan mereka harus berkontribusi dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.
6. Merupakan kewajiban perusahaan untuk mengenali dan mengakui keterampilan dan keahlian karyawan dalam pekerjaannya. Persepsi ini merupakan salah satu penghargaan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki keahlian dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan memungkinkan karyawan dengan keterampilan unggul di bidangnya masing-masing untuk bekerja lebih baik lagi.
7. Pekerjaan yang berhasil akan membantu karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan lebih antusias. Keberhasilan ini setidaknya dapat memberikan rasa bangga dan tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaannya.

2.4.4. Indikator Motivasi

David McClelland, dengan Teori Motivasi Berprestasi Sutrisno (2016), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut teori prestasi ini, ada tiga elemen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja. Yaitu kebutuhan berikut.

1. Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan akan keberhasilan yang diukur dengan ukuran integritas manusia. Kebutuhan ini terkait dengan pekerjaan dan kontak dekat dan mendorong tindakan untuk mencapai hasil tertentu.
2. Kebutuhan untuk memiliki adalah kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tindakan pada pembentukan hubungan yang erat dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang terkena tidak atau tidak peduli dengan perasaan orang lain.

2.5. Perusahaan Pelayaran

Perusahaan pelayaran adalah perusahaan milik negara atau swasta yang berbentuk perseroan terbatas milik negara (PT), Persero Comanditer (CV), dll (Suwarno, 2011: 128). Dari segi kegiatan, ada dua jenis perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Perusahaan pelayaran (perusahaan pelayaran, pelayaran niaga atau kapal niaga) menyediakan ruang bagi angkutan air atau air atau laut untuk keperluan pengangkutan barang penumpang dan barang dari pelabuhan asal (muat) ke pelabuhan tujuan. perusahaan jasa untuk dilakukan. (Unloading), baik pelayaran dalam negeri (insulair) maupun luar negeri/laut.
2. Pelayaran nirlaba, yaitu pelayaran kargo perang, pelayaran pos, pelayaran penambang, pelayaran penjaga pantai, pelayaran jalur air, dll.

Kapal adalah kendaraan pengangkut penumpang dan barang dilaut maupun disungai, (Gide, 1967). Adapun jenis kapal dibagi menjadi dua, diantaranya yaitu :

1. Kapal *Tug Boat*/Tunda

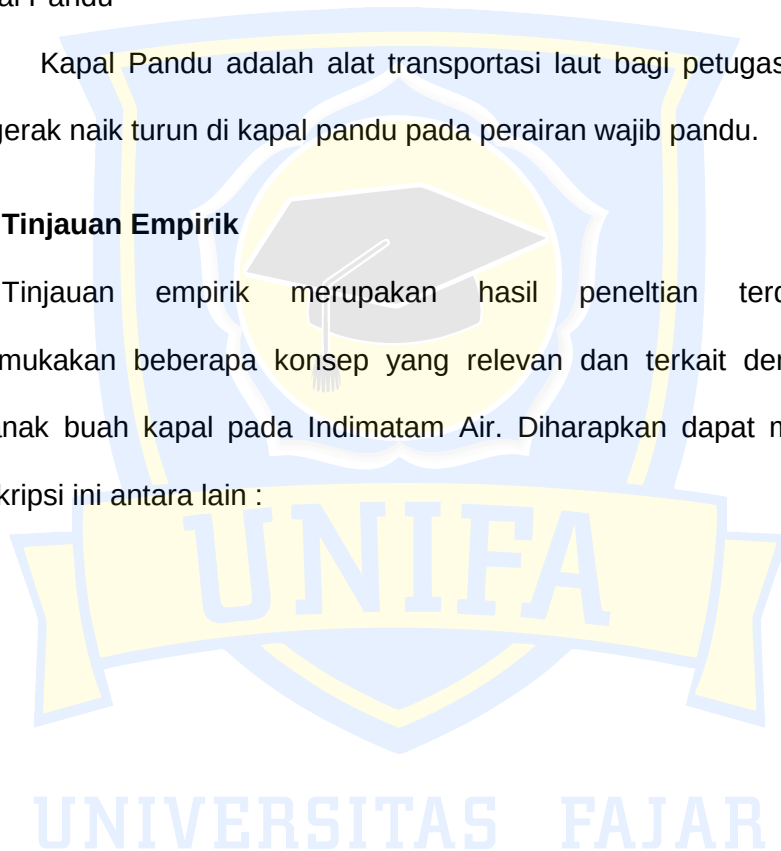
Kapal tunda/tugboat adalah jenis kapal tunda pelabuhan yang memberikan pelayanan bagi kapal yang panjangnya lebih dari 70 meter untuk bergerak (bergerak) dengan cara bergabung, mendorong, dan menarik untuk mendarat atau berangkat dengan bimbingan pilot. Mengemudikan kapal kembali (Hidayat, 2009:117)

2. Kapal Pandu

Kapal Pandu adalah alat transportasi laut bagi petugas pandu untuk bergerak naik turun di kapal pandu pada perairan wajib pandu.

2.6. Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan motivasi kerja anak buah kapal pada Indimatam Air. Diharapkan dapat menjadi acuan pada skripsi ini antara lain :



Tabel 2.1
Tabel Daftar Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Hujaimatul Fauziah, Maristiana Ayu, Ridho Try Syahpitra	2020	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai
2	Siti Noor Hidayati, Antonius Ermiyanto	2017	Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi	analisis kualitatif dan kuantitatif	Karyawan tetap memiliki tingkat motivasi intrinsik, motivasi eksternal, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan kontrak, dan perbedaannya besar.
3	I Gede Made Yudi Suryawan, I Gusti Made Suwandana	2020	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	metode yang digunakan adalah sampel jenuh	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan menentukan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

NO	Nama Penulis	Tahun	Judul Peneltian	Metode Peneltian	Hasil
4	Adnan	2014	Peran Kepemimpinan Kepala Kamar Mesin dalam Meningkatkan Motivasi ABK	Penelitian kualitatif yang didasari pemahaman terhadap peranan Kepala Kamar Mesin (KKM)	Menunjukkan bahwa KKM sangat bermanfaat sehingga hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik di tempat kerja. Namun hubungan yang harmonis masih sebatas pekerjaan, tetapi tidak di luar pekerjaan..
5	Siti Maisarah Hasibuan	2018	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang sangat besar terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

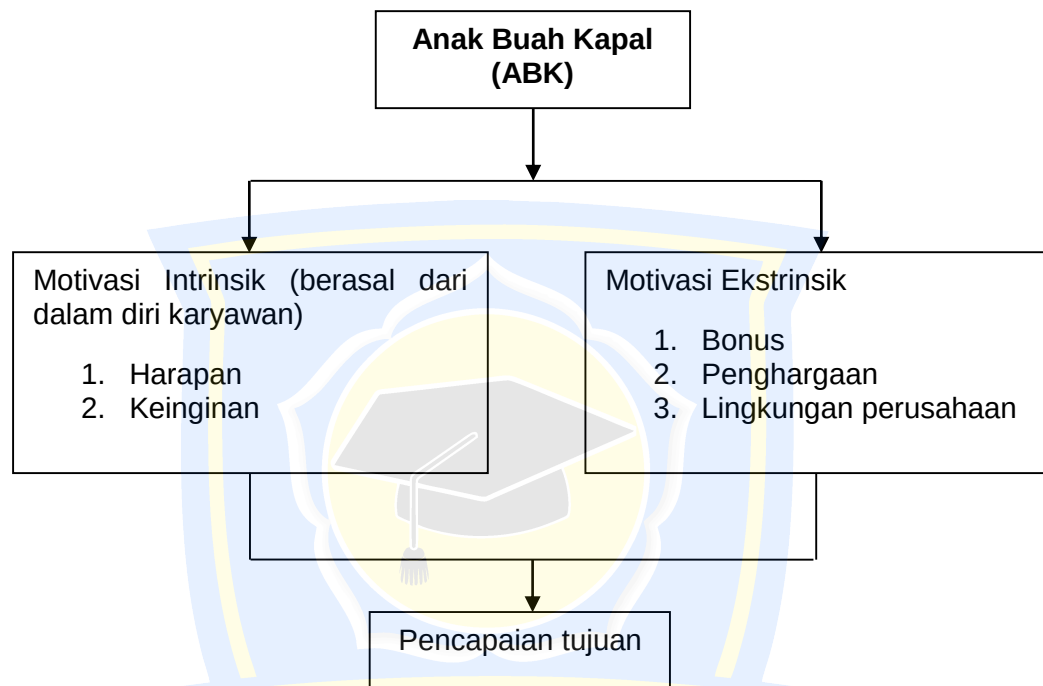
Sumber : Data diolah (2022)

2.5. Kerangka Pemikiran

Karyawan pada sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat bekerja sesuai keinginan untuk mencapai target tertentu, salah satu aspek yang terpenting ialah aspek motivasi kerja hal ini mampu mendorong karyawan untuk bekerja sesuai harapan perusahaan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini

seperti yang telah dibahas di pemaparan sebelumnya penulis ingin memaparkan kerangka pemikiran dari penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah (2022)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata dan foto, bukan angka. Menurut Moleong (2011), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motif, dan perilaku, melalui penjelasan kata-kata dan bahasa dalam konteks tertentu. Gunakan metode alami dan berbagai metode ilmiah.

Penelitian deskriptif, disisi lain, adalah bentuk penelitian yang menjelaskan atau menjelaskan fenomena yang ada yang dapat dibuktikan, baik yang alami maupun yang ergonomis. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta dari objek yang diteliti secara sistematis, faktual, dan akurat.

3.2. Kehadiran Penelitian

Kehadiran penelitian dalam penelitian ini adalah sesuatu yang harus, sebab penelitian bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrumen aktif dalam upaya mengumpulkan data-data di lokasi penelitian .Kehadiran peneliti dapat membuat subjek menjadi lebih tanggap akan kehadiran peneliti , peneliti dapat menyesuaikan diri terhadap penelitian, keputusan yang diambil dalam penelitian cepat dan terarah, dan juga dengan informasi data yang didapatkan dari informan akan lebih dipahami.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Indimatam 5 yang berkantor di Jl. Toddopuli - X Perumahan Griya Puspita Sari B-7 No 5 dan Pelabuhan Soekarno Hatta Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari hingga Februari 2022

3.4. Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti membutuhkan beberapa data sebagai syarat penelitian ini dan aspek dari penelitian. Data tersebut bersumber dari :

1. Informan

Informan pada penelitian ini adalah Anak Buah Kapal yang ada di Indimatam 5 (lima). Keberadaan informan pada penelitian ini mutlak karena informasi yang peneliti dapatkan akan berfokus terhadap jawaban informan, yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Anak Buah Kapal pada armada Indimatam 5 (lima) sebanyak 12 orang.

2. Dokumen

Dokumen juga diperlukan dalam penelitian ini untuk menjadi acuan dalam penentuan hasil, dokumen yang dimaksud dapat berupa jurnal, buku, serta sumber-sumber dari lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

Adapun sumber data yang terbagi dua yaitu :

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan ABK.
- b. Data sekunder, data tambahan penelitian yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal pengumpulan data, peneliti langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan, dengan cara menggunakan alat pedoman wawancara teknik ini digunakan dengan cara memberikan pertanyaan ke informan untuk menjawab secara langsung, pedoman wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu pasti apa yang diharapkan oleh responden.
2. Penelitian pustaka, yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menjadikan pedoman untuk literatur yang berkaitan dengan yang diteliti.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang menggambarkan data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, foto, bukan angka. Analisis data terdiri dari tiga kegiatan:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses merangkum, memilih poin, mencari tema dan pola yang fokus pada apa yang penting, dan mereduksi data untuk memberikan gambaran yang lebih jelas.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Data ditampilkan dalam deskripsi singkat, format grafik. Tampilan data dimaksudkan agar lebih mudah dipahami.

3. *Conclusion Verification*

(Penarikan penalaran) Inferensi dilakukan untuk memperoleh pengetahuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Pengetahuan dapat

berupa deskripsi objek atau deskripsi yang sebelumnya dikaburkan. Oleh karena itu, setelah diselidiki, menjadi jelas bahwa itu adalah hubungan kausal atau interaktif. , Hipotesis atau teori.

3.7. Pengecekan Validitas Data

Metode ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi dalam uji reliabilitas ini diartikan sebagai pengujian reliabilitas data dengan menggunakan triangulasi sumber untuk memeriksa data dari berbagai sumber dan memeriksa data dari berbagai sumber. Untuk memverifikasi keaslian data, data dari berbagai sumber. Selain wawancara dan observasi, penulis menyediakan dokumen tertulis, catatan, catatan pribadi, serta rekaman foto dan audio yang juga dapat digunakan. Dari berbagai cara tersebut akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan akan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat.

3.8. Tahap – Tahap Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sehingga tahapan yang dibuat peneliti harus sesuai dengan tahapan penelitian kualitatif.:

1. Tahap Pra-lapangan

Siapkan desain penelitian, pilih area penelitian, kelola izin, pilih sumber atau penyedia untuk disusun, dan siapkan peralatan penelitian dan masalah etika penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri, serta turun ke lapangan untuk berpartisipasi dalam pengumpulan data.

3. Tahap Analisis Data

Tahap ini meliputi kegiatan mengolah dan mengorganisasikan data yang diperoleh melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data tersebut kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konteks masalah yang diteliti.

4. Tahap Penelitian Laporan

Tahap pertama terdiri dari mengembangkan rencana penelitian, melakukan kegiatan identifikasi dan klasifikasi, dan melakukan tinjauan pustaka untuk menyelidiki konsep dan teori yang relevan terkait dengan perumusan masalah penelitian.

Pada tahap kedua, kami akan melakukan survei lapangan untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang berbagai gejala yang dihadapi, terutama motif kerja karyawan PT Indimatam. Peneliti melakukan wawancara rinci dengan pelapor, berdasarkan ingatannya tentang apa yang terjadi ketika dia bekerja untuk perusahaan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Januari Hingga Februari 2022 yang bertujuan untuk mengetahui apa saja motivasi kerja anak buah kapal Indimatom, maka dalam pengambilan data informasi peneliti melakukan tanya jawab dengan karyawan yang bekerja di Indimatom.

Berikut adalah distribusi data anak buah kapal Indimatom yang menjadi informan pada penelitian ini :

Tabel 4.1
Distribusi Data Informan

No	Nama	Umur	Jabatan	Lama Berkerja	Pendidikan terakhir
1	Merwan	48 Th	Nahkoda	9 Th	ANT III
2	Arman	32 Th	Mualim I	5 Th	ANT III
3	Andika	25 Th	Mualim II	2 Bulan	ANT IV
4	Ridwan	45 Th	KKM	8 Bulan	ATT IV
5	Muh. Hatta	40 Th	Masinis I	6 Bulan	ATT III
6	Arman Setiawan	30 Th	Masinis II	8 Bulan	ATT III
7	Hasruddin	40 Th	Bosun	7 Bulan	Rating
8	Muhammad Zain	28 Th	Juru Mudi	9 bulan	Rating
9	Muhammad Rasdi Rusdi	28 Th	Jurumudi	11 Bulan	Ratings
10	A. Harman Nur	23 Th	oiler	3 Bulan	Ratings
11	Fazumi	40 Th	Operator	8 Bulan	BST

No	Nama	Umur	Jabatan	Lama Berkerja	Pendidikan terakhir
12	Syam Langoan	52 Th	Koki	8 Th	BST

Keterangan :

1. ANT = Ahli Nautika Tingkat
2. ATT = Ahli Teknik Tingkat
3. Rating = Bawahan
4. BST = *Basic Safety Training*

Berikut hasil wawancara yang diperoleh penulis saat melakukan wawancara, yaitu :

1. Apa alasan anda pertamakali memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu bekerja karena sesuai dengan keahlian dan pendidikan. Berikut adalah jawaban informan yang telah peneliti wawancarai :

“Kalau saya bekerja di kapal ini, karena memang pendidikan saya dari pelayaran dan keluarga juga dukung untuk berlaut. Makanya saya berminat untuk join di perusahaan ini. (wawancara dengan Bapak Arman pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

2. Berapa jumlah keluarga anda? Apakah anda sebagai tulang punggung keluarga?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, ada 10 (sepuluh) ABK menyatakan jawaban yang sama yaitu bekerja karena sudah memiliki anak dan menjadi tulang punggung keluarga. Ada 2 (dua) ABK yang bekerja

karena untuk membiayai diri sendiri dan orang tua. Berikut adalah jawaban informan yang telah peneliti wawancara :

“ada 3 anak yang harus saya biayai, salah satu alasan saya juga bekerja menjadi pelaut karena faktor keluarga. Karena sekarang saya juga sudah jadi tulang punggung keluarga, mau tidak mau harus menerima untuk bekerja menjadi pelaut. biar itu konsekuensinya jauh dari keluarga. (wawancara dengan Bapak Merwan, nahkoda Indimatam pada hari selasa, 25 Januari 2022)

“kalau sayakan belum berkeluarga, jadi saya ikut berlayar karena keinginan sendiri. Sekalian membantu juga orang tua. Walaupun itu orang tua juga punya kerjaan. (wawancara dengan Bapak Andika, Indimatam pada hari selasa, 25 Januari 2022)

3. Menurut anda bagaimana kenyamanan baik itu lingkungan kerja maupun fasilitas yang diberikan? Apa sudah mencukupi atau belum?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5 , hampir semua karyawan memberikan jawaban yang sama, yaitu mereka sudah nyaman terhadap lingkungan kerja dan fasilitas yang di dapatkan. Berikut hasil wawancara :

“kalau mengenai kenyamanan, yah di enak-enakan saja. Karena posisinya kita bekerja itu di laut dan kalau kerjaan harus di buat nyaman. Walaupun apa pekerjaannya kalau tidak nyaman pasti susah untuk dikerjakan. Kalau mengenai fasilitas, yah sudah sangat memadai karena kita memang kerjanya di atas kapal” (wawancara dengan Bapak Arman Setiawan, Indimatam pada hari selasa, 25 Januari 2022)

4. Bagaimana hubungan anda dengan sesama rekan kerja dan pimpinan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu menjaga hubungan dengan baik sesama rekan kerja. Berikut hasil wawancara:

“hubungan rekan kerja dengan pimpinan. Kita biasa saling support kalau lagi bekerja. Karena siapa lagi yang mau saling membantu kalau bukan teman kerja. Kita inikan jauh dari keluarga jadi saling menjaga sesama rekan kerja” (wawancara dengan Bapak A. Harman Nur, Indimatam pada hari selasa, 25 Januari 2022)

“biasanya ada miskomunikasi sesama teman kalau sedang bekerja, tapi tidak sampai larut dalam pertengkaran. Karena biasa ada teman yang mengingatkan untuk memperbaiki komunikasi, karena kita ini cari uang sama-sama dan jauh dari keluarga. Jadi, siapa yang mau menolong kalau bukan sesamanya kita.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Zain, Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

5. Ketika menjalankan tugas masing-masing yang telah diberikan, adakah kerja sama atau saling membantu antara satu sama lainnya?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu dalam melakukan pekerjaan harus saling bekerjasama. Berikut hasil wawancara:

“untuk Kerjasama, pasti kita saling Kerjasama. Karena kalau tidak ada Kerjasama dalam pekerjaan ini, tidak bakal selesai ini kerjaan. Seperti mesinnya mungkin, kalau tidak ada yang gerakkan dan teman yang dibawah tidak ada yang mengarahkan, otomatis tidak bakal jalan kerjanya” (wawancara dengan Bapak Muhammad Rasdi Rusdi, Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

6. Apa sering ada tambahan jam kerja?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu tambahan jam kerja biasanya dilakukan.

Berikut hasil wawancara:

“iya, kalau tambahan jam kerja biasanya ada. Karena biasanya kita di kapal itu melakukan bongkar-muat barang sampe malam. Kalau barang yang mau diangkut lancar, biasa kita kerja sampai malam.” (wawancara dengan Bapak Ridwan, Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

“sebenarnya untuk tambahan jam kerja, tidak kita tau. Apa itu bisa disebut jam kerja tambahan? Karena kita kerja di kapal tidak pernah ada waktu jam kerja, beda dengan pegawai kantoran. Jadi kita kerja menyesuaikan dengan barang yang mau diangkut saja” (wawancara dengan Bapak Fazumi, Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

7. Jika ada jam tambahan, apakah akan diberikan insentif atau berupa bonus?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu ABK mendapat bonus ataupun insentif.

Berikut hasil wawancara:

“Mengenai bonus, alhamdulillah kalau lancar angkutan barangnya ada-ada saja bonus yang di kasih sama bos. Lumayan ada tambahan untuk keluarga di rumah.” (wawancara dengan Bapak Syam Langoan, Indimatam pada hari selasa, 25 Januari 2022)

8. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan Indimatam kepada anak buah kapal yang berprestasi, disiplin, atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu tidak ada penghargaan yang diberikan ke anak buah kapal. Berikut hasil wawancara:

“tidak ada penghargaan dalam bentuk barang yang diberikan oleh perusahaan untuk anak buah kapal, yang ada cuma penghargaan dalam bentuk lisan ataupun pujian. (wawancara dengan Moh. Hatta pada hari selasa, 25 Januari 2022).”

9. Apakah perusahaan Indimatam memberikan kebebasan kepada ABK untuk memberi kritik maupun saran?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu kritik dan saran sangat diterima oleh perusahaan. Berikut hasil wawancara:

“sebenarnya bukan kritik yang diberikan tapi cuma kepada saran. Selama ini jika ada masukan yang diberikan kepada Indimatam , pasti memberikan respon yang positif. Karena ini demi kebaikan

perusahaan juga, dan memang kita hampir setiap minggu melakukan meeting melalui zoom. Jadi walaupun kita berbeda daerah, kita tetap melakukan zoom meeting untuk menjaga komunikasi serta memberi masukan-masukan yang akan didengar dari tiap armada ke pimpinan perusahaan” (wawancara dengan Bapak Merwan, nahkoda Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022).

10. Apa yang memotivasi atau yang membuat anda tetap bekerja di perusahaan ini?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dari 12 anak buah kapal yang berada di Indimatam 5, semua ABK menyatakan jawaban yang hampir sama yaitu faktor ekonomi dan keluarga yang memberikan motivasi terbesar. Berikut hasil wawancara:

“yang memotivasi saya tetap bekerja disini itu salah satunya karena adanya keluarga yang ingin dihidupi. Faktor keluarga memang yang paling utama sehingga tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.” (wawancara dengan Bapak Arman Setiawan Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

“saya masih bekerja diperusahaan ini karena memang keinginan saya, selain itu faktor ekonomi dan keluarga juga menjadi alasan saya untuk bekerja menjadi pelaut. Walaupun kita tau konsekuensinya jadi pelaut pasti jauh dari keluarga. (wawancara dengan Bapak Andika, Indimatam pada hari Selasa, 25 Januari 2022)

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa motivasi itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu keinginan dan harapan karyawan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan yaitu bonus, penghargaan yang diberikan, dan juga lingkungan pekerjaan di perusahaan tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Pada Indimatam , peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik wawancara dengan menggunakan tipe motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik yang pertama yaitu harapan, harapan yang dimaksud disini yaitu hal yang diinginkan ataupun yang diharapkan oleh seseorang. Oleh karena itu peneliti mengajukan pertanyaan, apa yang membuat anak buah kapal tertarik bahkan tetap bertahan di Indimatam . Dari pertanyaan diatas maka muncullah jawaban yang hampir sama yaitu karena sesuai dengan pendidik dan adanya dorongan dari keluarga. Ini merupakan salah satu alasan yang mendorong anak buah kapal tersebut tetap bertahan bekerja di Indimatam . Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir juga menjadi alasan untuk bekerja dan tetap bertahan di perusahaan Indimatam .

Adapun motivasi intrinsik yang berasal dari diri seseorang adalah keluarga. Oleh karena itu peneliti mengajukan pertanyaan yaitu berapa banyak jumlah keluarga anda dan apakah anda sebagai salah satu tulang punggung keluarga?. Dari pertanyaan diatas, maka muncullah beberapa jawaban yaitu yang pertama ada yang bekerja karena mereka menjadi tulang punggung keluarga karena sudah memiliki istri dan anak. Ada juga yang menjawab belum berkeluarga tapi ingin membantu faktor ekonomi kedua orang tua.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga berperan penting terhadap motivasi karyawan. Motivasi ekstrinsik yang pertama yaitu bonus. Hasil wawancara yang dilakukan pada saat penelitian, hampir seluruh ABK memberikan jawaban yang sama, yaitu bonus yang diberikan oleh perusahaan ini ada apabila perusahaan mencapai target yang telah ditentukan. Sebab, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengangkutan barang, yang tidak menentu jumlah sedikit banyaknya muatan pada kapal tersebut.

Motivasi ekstrinsik selanjutnya yaitu penghargaan. Hasil wawancara yang dilakukan pada saat penelitian, seluruh ABK memberikan jawaban yang sama yaitu tidak ada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk anak buah kapal dalam bentuk barang. Kecuali penghargaan dalam bentuk lisan bisa saja itu sering didapatkan. Sebagaimana yang diketahui penghargaan terbagi menjadi dua yaitu penghargaan berupa benda atau fisik dan penghargaan berupa pujian – pujian yang diberikan atasan atas kinerja karyawannya yang baik. Temuan dari hasil penelitian ini hampir semua karyawan bisa mendapatkan penghargaan baik itu berupa benda ataupun lisan. Inilah salah satu alasan ABK indimitam masih bertahan di perusahaan ini karena mereka mendapatkan dorongan berupa penghargaan, baik itu penghargaan fisik/barang ataupun penghargaan secara lisan.

Lingkungan kerja merupakan bagian ketiga dari bentuk motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja yang dimaksud yaitu bagaimana kenyamanan dan fasilitas itu sendiri yang perusahaan berikan untuk karyawannya. Dari hasil wawancara seluruh karyawan merasa nyaman dengan suasana pekerjaannya, sedangkan fasilitas ditempat kerja mereka sudah merasa puas dengan fasilitas yang ada karena mereka hanya bekerja di atas kapal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, Ayu, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian motivasi kerja ABK Indimatam juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Hasibuan (2017), motivasi yang bersifat intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari diri karyawan seperti harapan dan keinginan karyawan dalam bekerja dengan pengharapannya. Maksud dari teori di atas yaitu karyawan termotivasi bekerja karena ada keinginan yang ingin dicapai

ataupun yang diharapkan oleh ABK Indimatam , keinginan yang dimaksud seperti untuk memenuhi kebutuhan pribadi ataupun keluarga. Motivasi yang bersifat ekstrinsik, adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan tersebut seperti, a. Bonus, yaitu upah diluar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawannya. b.Penghargaan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, c. Lingkungan kerja, lingkungan dimana karyawan ini bekerja, menjadi faktor motivasi untuk bagaimana ia tetap bekerja di perusahaan tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi karyawan pada Indimatam yaitu ABK yang bekerja memiliki motivasi yang tinggi dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi yang mendorong ABK untuk tetap bertahan dalam bekerja yaitu faktor ekonomi dan keluarga. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsiklah yang sangat berperan penting pada ABK Indimatam sehingga mereka tetap bertahan dalam melakukan pekerjaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas. Maka, peneliti memberikan saran kepada Indimatam agar kedepannya bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan kedepannya, yaitu perusahaan dapat memberikan penghargaan lebih kepada anak buah kapal yang telah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan Indimatam. Agar kedepannya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat berjalan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, N. E dan Sutanto, E. M. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Arsyad, Azhar. 2011. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bemana,F., Shockpur,N.,&Seif, M. H., (2013). *The relationship between Antecedents (Job Stressors) and Burnout in Iranian Nurses*.*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* December 2013, Vol. 3, No. 12 ISSN: 2222-6990.
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Darojat. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Dessler. Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firdaus Sitepu. (2018). *Peranan Nakhoda Dalam Memotivasi Semangat Kerja Kru di Atas Kapal KM. Bima Sakti. Dinamika Bahari*, 8(2), 2119–2126. <https://doi.org/10.46484/db.v8i2.80>
- Gide, A. (1967). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Gitosudarmo. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Edy. 2009, *Pengoperasian Pelabuhan*, PT. Pelabuhan Indonesia, Jakarta;
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Moleong. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Siagan P, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suganjar, S., dan Hermawati, R. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.225>
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwarno, Wiji. 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta : AR-Ruzz Media Jogjakarta
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Voon, M. L., M. C. Lo., K. S. Ngui., & N. B. Ayob. 2011. *The influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organization in Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), pp: 24-32.