

**ANALISIS KEDISIPLINAN DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA JIE SHENG SHIP
MANAGEMENT LIMITED**

TESIS

BURHANUDDIN SYAM HAMDAN

NIM: 4621104031



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

MEI 2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Analisis Kedisiplinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada Jie Sheng Ship Management Limited

2. Nama Mahasiswa : Burhanuddin Syam Hamdan

3. Nim : 4621104031

4. Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr. Cahyono, S.E., M.Si



Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si

Mengetahui

Direktur Program
Manajemen Pascasarjana

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.Si
NIDN 00 0508 6301
Dr. Ir. Lukman S., S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU
NIDN 09 3112 750

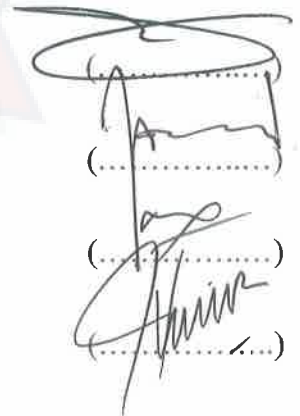
HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Rabu, 23 Agustus 2023
Judul Tesis : Analisis Kedisiplinan dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Mediasi Oleh Motivasi Pada Jie Sheng Ship Management Limited.
Nama Mahasiswa : Burhanuddin Syam Hamdan
NIM : 46 21 104 031


Telah diterima oleh PANITIA Ujian Tesis Pascasarjana Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Cahyono, S.E., M.Si
Sekretaris : Prof. Dr. H. Muh. Yusuf Saleh, S.E., M.,Si.
Anggota Penguji: 1. Dr. Miah Said, S.E., M.,Si.
2. Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.,Si.



Makassar, 23 Agustus 2023
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.S
NIDN. 0005086301

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis 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 sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar. 17 Agustus 2023

Mahasiswa,



Burhanuddin Syam Hamdan
NIM : 4621104031

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah terapan ini sebagai persyaratan di dalam menempuh program pascasarjana jurusan manajemen yang diselenggarakan oleh universitas bososwa Makassar. Adapun penulisan tesis ini penulis memilih judul :

“ANALISIS KEDISIPLINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED”

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran bersifat membangun dari para pembaca sangat diharapkan agar terciptanya hasil penulisan yang lebih baik lagi dikemudian hari.

Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak atas bantuan dan dorongannya kepada penulis, dan ucapan terima kasih ini terutama penulis tujukan kepada :

1. Bapak prof. Dr.Ir.H. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Dr. Cahyono, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama tesis dan Bapak Dr.H.Muhammad Yusuf Saleh, S.E.,M.Si. selaku pembimbing kedua tesis yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk memberikan masukan

,petunjuk dan arahan kepada penulid untuk menyelesaikan tesis ini

3. Bapak Dr. Hasanuddin Remang, S.E., M.Si Dan Dr.Miah Said,S.E.,M.Si selaku dosen penguji yang telah memeberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Prof Dr. Ir. A. Muhibuddin., M.Si . selaku Direktur program Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Lukman S.,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.,IPU selaku ketua program studi di Universitas Bosowa Makassar.
6. Seluruh bapak/ ibu dosen dan Seluruh Civitas Akademika program studi magister manajemen universitas bososwa yang telah memeberikan waktu untuk mengajar dan dan berbagi ilmu kepada penulis.
7. Seluruh karyawan /anak buah kapal di perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited
8. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan cinta kasih serta memanjatkan doa kepada penulis.
9. Istri tercinta yang selalu menemani dan memberikan motivasi kepada penulis.
10. Seluruh rekan siswa / siswi di Universitas Bosowa Makassar beserta seluruh pihak yang telah membantu penelitian dan penyelesaian tesis

Akhir kata penulis berharap, semoga tesis ini dapat menambah wawasan dan manfaat bagi penulis sendiri dan juga berguna bagi semua pembaca.

Makassar, 25 September 2023

Penulis

BURHANUDDIN SYAM HAMDANNIM:
4621104031

ABSTRAK

BURHANUDDIN SYAM HAMDAN,4621104031, Analisis kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan dimediasi oleh motivasi pada Jie Sheng Ship Management Limited

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan pada Jie Sheng Ship Management Limited..Serta pengaruh tidak langsung kedisiplinan dan keterampilan terhadap produktivitas karyawan yang dimediasi oleh produktivitas pada Jie Sheng Ship Management Limited. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online dan offline. Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis *Structrual Equation Model* dengan program *Partial Least Square* (PLS) versi 3.0

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kedisiplin dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena nilai t statistic ($4.509 > 1.96$, dan $7.028 > 1.96$ serta nilai P value $0.000 < 0.05$) ,sedangkan pengaruh langsung kedisiplinan dan keterampilan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai t statistic ($1.708 < 1.96$ dan $0.980 < 1.96$ serta nilai P value > 0.05). Pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t statistic ($9.371 > 1.96$ dan nilai P value $0.000 < 0.05$). Dan pengaruh tidak langsung kedisiplinan dan keterampilan terhdap produktivitas karyawan yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t statistic ($4.153 > 1.96$ dan $5.318 > 1.96$ serta nilai P value $0.000 < 0.05$)

Kata kunci : Kedisiplinan, Keterampilan, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

BURHANUDDIN SYAM HAMDAN,4621104031, Analysis of discipline and work skills on employee productivity mediated by motivation at Jie Sheng Ship Management Limited

This study aims to analyze the direct influence of discipline and work skills on employee motivation and productivity at Jie Sheng Ship Management Limited. As well as the indirect influence of discipline and skills on employee productivity mediated by productivity at Jie Sheng Ship Management Limited. The population and sample in this study are employees at the company Jie Sheng Ship Management Limited as many as 85 people. Data collection was carried out through the distribution of online and offline questionnaires. Hypothesis testing using the *Structrual Equation Model* analysis tool with *the Partial Least Square* (PLS) program version 3.0

The findings of this study show that the direct influence of discipline and work skills has a positive and significant effect on motivation because of statistical t values ($4,509 > 1.96$, and $7,028 > 1.96$ and P values of $0.000 < 0.05$), while the direct influence of discipline and skills is not significant on work productivity because of statistical t values ($1,708 < 1.96$ and $0.980 < 1.96$ and P value > 0.05). The direct influence of motivation on productivity has a positive and significant effect because of the statistical t value ($9.371 > 1.96$ and P value $0.000 < 0.05$). And the indirect influence of discipline and skills on employee productivity mediated by motivation has a positive and significant effect because of the statistical t values ($4,153 > 1.96$ and $5,318 > 1.96$ and P values $0.000 < 0.05$)

Keywords : Discipline, Skills, Motivation, Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
HALAMAN KEORSINILAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Sumber Daya Alam (SDM)	15
1.1 Pengertian Sumber Daya Alam	15
1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM)	16
1.3 Indikator Sumber Daya Manusia(SDM)	20
2. Kedisiplinan kerja	21
2.1 Pengertian Kedisiplinan kerja	21
2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	22
2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24

2.4 Indikator Disiplin Kerja	27
3. Keterampilan Kerja	28
3.1 Pengertian Ketereampilan Kerja	28
3.2 Kategori Keterampilan Kerja	29
3.3 Identifikasi Keterampilan Kerja	30
3.4 Indikator Keterampilan Kerja	32
4. Produktivitas	32
4.1 Pengertian Produktivitas	32
4.2 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Produktivitas	33
4.3 Indikator Produktivitas Kerja	34
5. Motivasi Kerja	35
5.1 Pengertian Motivasi Kerja	35
5.2 Jenis Motivasi Kerja	37
5.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja	38
5.4 Teori-Teori Motivasi Kerja	40
5.5 Tujuan Motivasi Kerja	41
5.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	42
5.7 Indikator Motivasi Kerja	47
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka Pikir	53
D. Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian	55
1) Sumber Data	55
1.1 Data Primer	55
1.2 Data Sekunder	55
2) Populasi Dan Sampel	56
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	58
C. Metode Pengumpulan Data	59
D. Metode Analais Data dan uji hipotesis	60

E. Uji validasi dan reliabilitas data	60
F. Teknik pengujian instrument	61
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
1. Struktur Organisasi	66
2. Job Deskripsi Jie Sheng Ship Management Limited	66
B. Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Responden.....	73
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
b. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	74
c. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	75
d. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	75
e. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan.....	76
2. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variable Penelitian.....	77
a. Deskripsi Tentang Kedisiplinan(X1).....	78
b. Deskripsi Tentang Keterampilan Kerja (X2).....	79
c. Deskripsi Tentang Motivasi(Z).....	81
d. Deskripsi Tentang Produktivitas Kerja(Y).....	82
4. Model Pengukuran Atau Outer Model.....	83
A. Uji Validitas.....	87
B. Uji Reabilitas.....	90
5. Uji Model Structural (Inner Model).....	92
A. R-Square.....	92
B. Uji Hipotesis.....	93
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	98
2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	100
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	102
4. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	103
5. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	104

6. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	106
7. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	107
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	109
A. Simpulan.....	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN	117

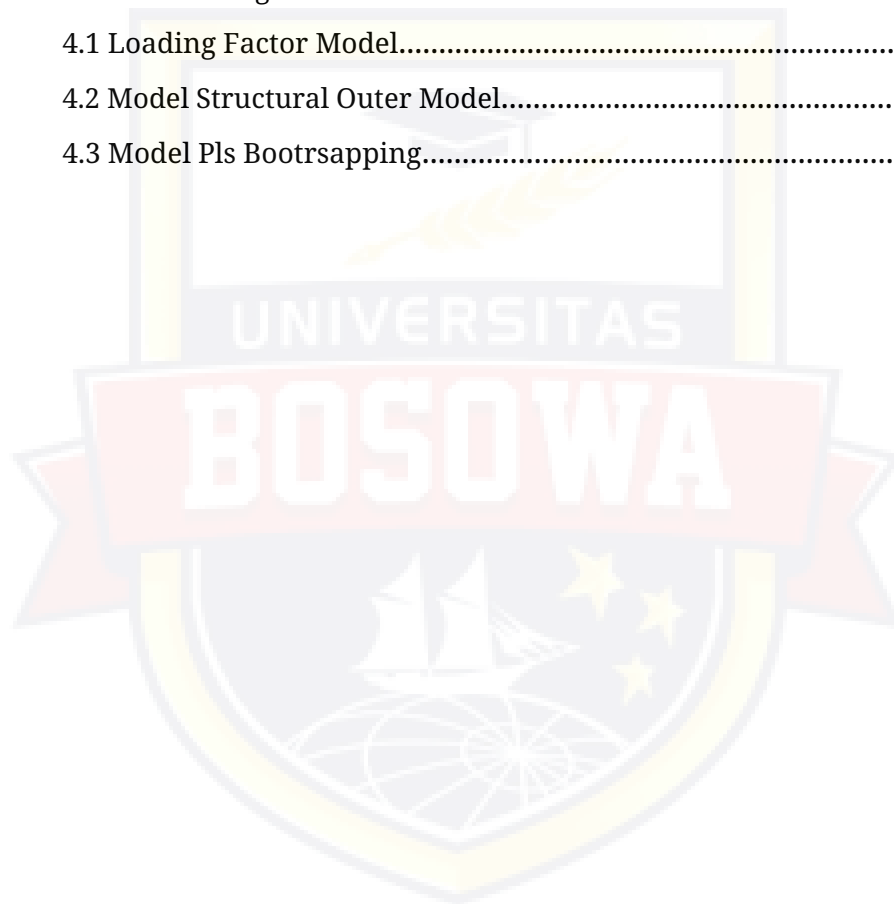


DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu.....	49
3.1 Daftar Nama Kapal Pada Perusahaan Jie Sheng Ship Managemant Limited.....	56
3.2 Model Skala Likert Dalam Penilain Item Kuesiuoner.....	60
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
4.5 Responden Berdasarkan Jabatan	76
4.6 Hasil Statistik Deskriptif Kedisiplinan(X1).....	79
4.7 Hasil Statistik Deskriptif Keterampilan Kerja (X2).....	80
4.8 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi (Z).....	81
4.9 Hasil Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja(Y)	82
4.10 Nilai Muatan (Loading Faktor) Indikator.....	84
4.11 Hasil Uji Convegent Validity.....	87
4.12 Hasil Uji Diskriminan Validitas.....	88
4.13 Nilai Average Variance Extracted.....	89
4.14 Hasil Uji Realibility.....	90
4.15 Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	91
4.16 Nilai R- Square.....	92
4.17 Nilai Path Coefficients.....	94
4.18 Nilai Path Coefficients(Inderect Effect).....	96
4.19 Hasil Pengujian Hipotesis.....	98

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Hal
2.1 Kerangka Pikir.....	53
4.1 Struktur Organisasi.....	66
4.1 Loading Factor Model.....	84
4.2 Model Structural Outer Model.....	86
4.3 Model Pls Bootstrapping.....	92



DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Hal
1. Kuesioner Penelitian	
2. Data Hasil Input Koesioner	
3. Deskripsi Responden	
4. Data Statistic	
5. Surat Balasan	
6. Dokumentasi	
7. Surat Turnitin	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Membahas mengenai sebuah perusahaan tidak pernah lepas dari adanya dukungan dari seluruh karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Wuisan (2007) sumber daya manusia didefinisikan sebagai unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam proses meningkatkan produktivitas. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, dapat menunjang kinerja dalam mencapai hasil yang maksimal serta berkualitas. Masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja serta mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan

Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan serta adanya disiplin dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang

tinggi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi.

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut As'ad, (2004) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Wahyudi (2002) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Dalam hal ini dapat dikatakan jika sebuah perusahaan merasa puas dengan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan tersebut memberikan *reward* terhadap karyawan mereka guna meningkatkan keterampilan kerja dan mendukung

meningkatnya produktivitas sehingga dengan reward tersebut karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinnya akan meningkatkan prestasi bagian atau departemen yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bias menjadi boomerang bagi perusahaan atau *leader*.

Dalam mendorong karyawan kearah pencapaian tujuan yang bermanfaat . dengan meningkatkan produktivitas yang di miliki Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja

merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2005:193)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya

Disiplin dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para manajer, Sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para

karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi pegawai. Jika ada di antara pegawai yang melanggar maka sanksi harus di berlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut.

Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan termasuk di atas kapal . tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik. Akan sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya

Motivasi pada suatu organisasi atau lembaga bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Dari penelitian yang lain di lakukan oleh peneliti dapat menemukan perbedaan penelitian yang di lakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah bahwan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu eliana(2021) tentang *"Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perum bulog kantor cabang medan)*, yang menyatakan bahwa motivasi , disiplin kerja dan produktivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan . adapun persamaan dalam penelitian yang akan di lakukan adalah sama- sama menggunakan variabel independent yaitu

kedisiplinan dan pada variabel dependent yaitu menggunakan produktivitas dan motivasi, perbedaannya dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel keterampilan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel keterampilan kerja.

Dengan adanya keterampilan kerja tentu karyawan akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan Ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. selain itu karyawan tersebut harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena memiliki keterampilan kerja. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan pengalaman di bidangnya masing-masing.

Untuk itu, setiap perusahaan berusaha mengadakan suatu program pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keahlian serta keterampilan bagi karyawannya. Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

Selanjutnya ada penelitian dari Yossi m(2020) Tentang” *Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan* “Ada beberapa persamaan dalam penelitian yaitu dalam penelitian ini variabel independen yang menggunakan disiplin sedangkan variabel dependennya menggunakan variabel motivasi. perbedaan dari penelitiann ini

dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah saya mengikutkan variabel independent keeterampilan kerja .

Selanjutnya ada penelitian dari Syiwa yudha(2022) tentang”*analisis disiplin kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam Meningkatkan produktivitas kerja karyawan umkm tahu Rejeki barokah*” Ada persamaan dalam penelitian ini yaitu dalam penelitian ini variabel independent menggunakan disiplin kerja, dan variabel dependennya adalah produktivitas . perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah variabel motivasi

Dan yang terakhir pada penelitian dari Hepiana Patmarina(2012) Tentang “*pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. Laut selatan jaya di bandar lampung*” Dalam penelitian ini ada variabel idnependen yaitu tentang disiplin kerja , variael devenden tentang produktivitas kerja perbedaanya yaitu variabel depercent variabel motivasi .

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requirement*, yakni tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu yang melaksanakan tersebut. Karena itu keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan akan sangat

dipengaruhi oleh kesesuaian antara persyaratan pekerjaan tersebut dengan motivasi yang dibawa oleh pegawai bersangkutan. Jadi motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai dalam bekerja dan antusias.

Di perusahaan *jie sheng ship management limited* bergerak dalam bidang pelayaran yang memiliki 18 kapal kesemuanya adalah kapal tanker yang membawa minyak untuk transfer ke kapal -kapal lain di tengah laut. Pada perusahaan ini masih ada karyawan yang belum lancar dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan terhambatnya oprasional kapal . keterampilan karyawan di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat selain itu hasil kualitas pekerjaan juga akan semakin baik.

Salah satu cara yang di lakukan yaitu chief engineer memberikan pelatihan kepada karyawan yang di kapal . dengan program Latihan di harapkan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas . salah satu pelatihan yang harus di berikan karyawan yaitu memeberikan contoh bagaiman cara -cara menoprasionalkan pekerjaannya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing – masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan beropengaruh pada produktivitas . dengan demikian semakin meningkatnya produktivitas karyawan di harapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan *jie sheng ship management limited*.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama anak buah kapal yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas anak buah kapal yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat

penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. dengan adanya penelitian ini bisa membantu perusahaan dalam proses prekrutan agar mendapatkan karyawan/anak buah kapal yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas ,penulis mengangkat permasalahan yang terjadi dalam penelitian dengan judul” ANALISIS KEDISIPLINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan mempengaruhi terhadap motivasi pada perusahaan *Jie sheng ship menegenent limited*
2. Apakah keterampilan kerja mempengaruhi terhadap motivasi pada perusahaan *Jie sheng ship menegenent limited*
3. Apakah motivasi mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan / anak buah kapal
4. Apakah kedisiplinan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal

5. Apakah keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal
6. Apakah kedisiplinan mempengaruhi produktivitas karyawan/ Anak buah kapal dan motivasi
7. Apakah keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan / anak buah kapal dan motivasi

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu analisis kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan di mediasi oleh motivasi pada *Jie Sheng Ship Management Limited* maka tujuan di lakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan kedisiplinan mempengaruhi terhadap motivasi pada perusahaan *Jie sheng ship menegenent limited*
2. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan keterampilan kerja mempengaruhi terhadap motivasi pada perusahaan *Jie sheng ship menegenent limited*
3. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan motivasi mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan /kerja anak buah kapal
4. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan kedisiplinan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal
5. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal

6. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan kedisiplinan mempengaruhi produktivitas karyawan/ Anak buah kapal dan motivasi
7. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan / anak buah kapal dan motivasi

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan pembaca dan menambah hasanah ilmu , dan terkhusus bagi pelaut ,maupun kalangan umum dalam memahami tentang kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan anak buah kapal di mediasi oleh motivasi dan sebagai evaluasi terhadap kedisiplinan anak buah kapal(ABK) agar kedepannya bisa menjadi lebih produktif dan berkualitas
2. Manfaat Penelitian ini di harapkan menjadi salah satu acuan khususnya karyawan / anak buah kapal dalam memahami kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas anak buah kapal di mediasi motivasi serta penelitian ini di harapkan para anak buah kapal(ABK) agar memaksimalkan keterampilan kerja dan memahami tanggung jawab mereka di *Engine room*.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono (2008: 36) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) untuk menganalisis variabel independen (x) yang terdiri dari variabel kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (y), dan motivasi(z.)maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (x) yaitu kedisiplinan (x1) dan keterampilan kerja (x2) terhadap variabel dependen (y), yaitu produktivitas karyawan .(z) motivasi

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dalam tesis ini maka penelitian ini di susun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab secara berkesinambungan yang dalam pembahasan merupakan suatu rangkain yang tidak terpisahkan sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian yang melatar belakangi pemilihan judul, perumusan masalah yang di ambil , tujuan penelitian , manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Latar belakang berisi tentang kenyataan dan kondisi yang ada seharusnya terjadi serta alasan pemilihan judul . perumusan masalah adalah uraian masalah yang di teliti . tujuan penelitian berisi tujuan yang akan di capai melalui kegiatan penelitian . manfaat penelitian berisi uraian tentang manfaat yang di peroleh dalam penelitian . sistematika penulisan berisi sesuatu bagian penelitian dimana bagian yang satu dengan bagian yang lain saling berkaitan dalam satu runtutan pikir

II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dari buku atau referensi yang mendukung penelitian . hipotesis merupakan dugaan sementara yang di peroleh dari kerangka pikir yang telah di buat dan kebenaran dari hipotesis ini akan diuji kebenarannya pada bab pembahasan masalah . kerangka pikir penelitian menjadi pedoman dalam mengerjakan penelitian

III. METODE PENELITIAN

bab ini tentang uraian metode- metode penelitian yang dipergunakan penelitian dalam menyelesaikan penelitian , yang terdiri dari lokasi tepat penelitian , metode pendekatan , metode pengumpulan data dan teknik analisis data

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

bab ini menjelaskan tentang hasil dan permasalahan atas masalah yang ada seperti objek yang diteliti, serta hasil dari pengolahan data penelitian

V. PENUTUP

penutup berisi kesimpulan yang di paparkan secara singkat dan jelas serta saran dari peneliti sebagai upaya untuk memecahkan masalah yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat

DAFTAR PUSTAKA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.(hadari.2003)

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri(basir.2012)

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat.

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.(kadarisman.2013)

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi menurut Mulyo hasibuan:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya (Wilson, 2012):

a. Analisis pekerjaan,

yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*)

yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

b. Perencanaan SDM,

yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

c. Rekrutmen,

kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.

d. Seleksi SDM,

kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

e. Penempatan SDM,

kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan.

7. Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

1.3 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.

4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan

5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien

2. Kedisiplinan Kerja

2.1 Pengertian Kedisiplinan kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2009 : 825) yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018 : 129) menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

menggerakkan Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukum. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- 3) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Dauly et al. (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan

bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Afandi (2018 : 20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan yang tidak mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahan nya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi juga bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Faktor penghargaan

Penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang tidak akan melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lainnya.

4. Faktor keadilan

Keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahan nya, dimana tidak membeda-bedah sesama karyawan nya.

5. Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

6. Faktor lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin begitu pulak sebaliknya.

7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan

2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Menurut Hasibuan (2012 : 194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan

karena pimpinan dijadikan teladan dari panutan

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberi balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

3. Keterampilan Kerja

3.1 Penegertian Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (lian.2013), skill adalah Sebagian kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanagn suatu rangkain tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman . keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoprasikan suatu peralatan,

berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Menurut (wahyudi .2002) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek.

3.2 Kategori Keterampilan Kerja

Menurut robbins (2000:494-495) pada dasarnya keterampilan dapat di kategorikan menjadi empat yaitu:

1. *Basic literacy skill* (keahlian dasar) merupakan keahlian seorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang. seperti membaca, menulis dan mendengar.
2. *Technical skill* (keahlian teknik) merupakan keahlian seorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki . seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan computer.
3. *Interpersonal skill* (keahlian interpersonal) merupakan kemampuan seorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun rekan kerja. seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
4. *Problem solving* (pemecahan masalah) merupakan proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

3.3 Identifikasi Keterampilan

Pendapat lain tentang pengertian keterampilan juga disampaikan oleh Robert L. Katz. Beliau mengidentifikasi keterampilan menjadi beberapa bentuk, berikut penjelasannya :

a. Kemampuan *technical skills*

Pertama, keterampilan teknik atau *technical skills*. Seseorang yang memiliki keterampilan ini memiliki kompetensi spesifik. Misalnya, dalam hal mengerjakan tugas secara teknis dan prosedur akan lebih menonjol dan cekatan. Adapun yang termasuk keterampilan teknik, yaitu yang berhubungan dengan pengetahuan dilapangan yang sifatnya spesialisasi.

b. Keterampilan administrasi

Kedua, keterampilan administrasi. Keterampilan ini adalah kemampuan dalam mengurus pencatatan, mengatur informasi yang akan dilaksanakan. Orang yang memiliki keterampilan ini juga memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi hambatan apa yang mungkin mengancam dan pandai pula dalam melihat kemampuan kebijakan dan *procedural*.

c. keterampilan hubungan manusia

Ketiga, keterampilan hubungan manusia. Dimana orang yang memiliki keterampilan ini memiliki kelebihan untuk memahami orang lain dan mampu memotivasi individu ataupun kelompok. Orang

yang memiliki keterampilan ini cocok bekerja dibidang manajemen atau *personalia*.

d. keterampilan konseptual

Keempat, keterampilan konseptual. keterampilan konseptual adalah kemampuan seseorang dalam melakukan koordinasi dan mengintegrasikan kepentingan seseorang. Tidak hanya itu saja, orang yang memiliki skill ini juga memiliki kelebihan dalam menganalisa, menginterpretasi informasi yang diterima dengan baik. pekerjaan yang cocok untuk keterampilan ini adalah masuk dibagian manajemen atau sebagai *developer*.

e. kemampuan *diagnostic*

Terakhir adalah kemampuan *diagnostic*. Mungkin kamu merasa asing dengan istilah satu ini. jadi keterampilan *diagnostic* menurut Robert L Kantz adalah keterampilan yang menekankan pada kemampuan seseorang dalam menentukan sebuah keputusan hanya lewat analisa dan pengujian hakekat dari kondisi-kondisi khusus yang ada.

Disebutkan juga bahwa keterampilan *diagnostic* adalah keterampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang secara tepat untuk memperoleh sebab yang benar dari situasi tertentu hanya lewat data, ataupun lewat observasi dan fakta.

3.4 Indikator Keterampilan Kerja

Handoko dalam Neni Maryani (2014:19), menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya
- 2) Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara individual
- 4) Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team

4. Produktivitas

4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat di raih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pad hasil yang di raih hari ini(kamaruddin 1992) sedangkan maenurut *fomulasi national produkctivity board singapor*, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam bebrabgai kegiatan anantara lain sebagai berikut:

1) Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Kedisiplinan
- d) Upaya pribadi
- e) Kerukunan kerja

2) Yang berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui:

- 3) Manajemen dan metode yang lebih baik
- 4) Penghematan biaya
- 5) Ketetapan waktu
- 6) System dan teknologi yang lebih baik (Indra Permana, 2010)

Menurut Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang, 2002)

4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sukarna, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) kemampuan dan ketangkasan karyawan
- 2) managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan
- 3) lingkungan kerja yang baik
- 4) lingkungan masyarakat yang baik

- 5) upah kerja
- 6) motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja
- 7) disiplin karyawan
- 8) kebudayaan suatu negara
- 9) Pendidikan dan pengalaman
- 10) Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan
- 11) Fasilitas kerja
- 12) Kebijakan dan system administrasi perusahaan .(sukarna.1993)

4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja. Ini memberi kekuatan untuk melakukan tugas yang diberikan padanya.

2. Peningkatan hasil yang diperoleh.

Berusaha untuk meningkatkan hasil. Hasil adalah hasil yang dapat dirasakan baik oleh yang melakukannya maupun yang menghargai hasil kerja. Jadi, usaha produktivitas tenaga kerja per orang yang melakukan pekerjaan

3. Semangat kerja.

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari semangat kerja dan hasil yang diperoleh dalam satu

hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya..Demikian juga, harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya berdampak besar pada keinginan karyawan untuk meningkat.

5. Mutu.

Berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik di masa lalu. Kualitas sebagai hasil kerja dapat menunjukkan kualitas penyelesaian pekerjaan seorang karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dirinya sendiri

5 Motivasi Kerja

5.1 Pengertian motivasi kerja

Pengertian Motivasi Kerja Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi

dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung,2015).

Tentunya setiap perusahaan ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Menurut Jufrizen (2018) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Efendi et al. (2020) motivasi kerja itu ialah suatu pendorong semangat kerja karyawan agar karyawan bekerja seoptimal mungkin, giat bekerja dan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai, supaya setiap individu pekerja mau bekerja keras dan mereka antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggiyaitu berdasarkan kebutuhannya.

Sedangkan menurut Noor (2013 : 230) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang

untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Tegar (2019 : 78) motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja, dorongan adalah kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak di dalam diri karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5.2 Jenis Motivasi

Kerja Menurut Tegar (20019 : 78) motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi negatif

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Disisi lain, kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia banyak menggunakan motivasi positif.

5.3 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019 : 308) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif serta kebajikan.

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berupa uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan, sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal hal diintruksikan. Sebenarnya kedua hal ini tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi kepada para tenaga kerja.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, sehingga mereka menanggapi dengan teknik beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini diantara lain :

- a. Memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- b. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau

perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

5.4 Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Titisari (2014:31) beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan seks.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dala ari fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).

d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

e) Aktualisasi diri (*selfactualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori *McClelland* (Teori Kebutuhan Berprestasi) Teori kebutuhan

McClelland terfokus pada 3 (tiga) ketuhan, yaitu:

a) *The Need for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi.

b) The Needs for Authority and Power (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

c) The Needs for Affiliation (n-affil)

Kebutuhan akan afiliasi/keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

5.5 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja. Adapun menurut Hasibuan (2010 : 97) tujuan pemberisan motivasi kerja menurut di antaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2011:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor-faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai

2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau berkerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana

4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa ada membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Adapun menurut (Afandi, 2018 : 24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dan masyarakat atau posisi seseorang

dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

5.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gardjito et al. (2014) indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan

3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Adapun menurut Mangkunegara (2018:111) terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan .

3. Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Orientasi tugas/ sasaran

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5. Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

6. Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Penelitian terdahulu

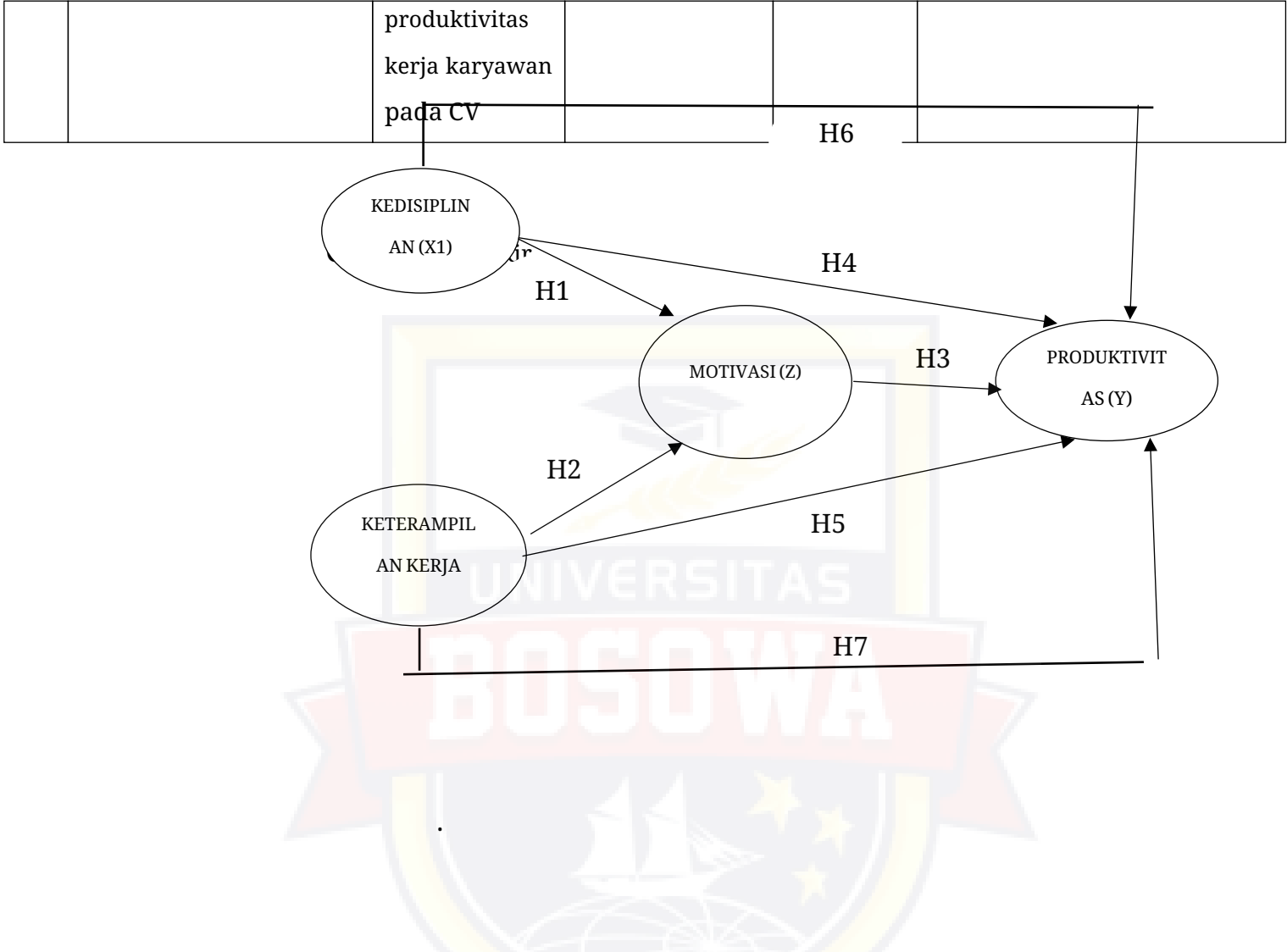
Penelitian terdahulu berfungsi untuk memperkaya ,menambah teori yang di gunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. pada penelitian ini di jadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai manajemen kepemimpinan *chif enginer* dan kaitannya dengan produktivitas di *engine room* . perbandingan dnegan penelitian terdahulu terkait dengan topik dal penelitian ini dapat di lihat seperti berikut pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 review penelitian terdahulu

No	Judul Peneliti, Nama Peneliti, Nama Jurnal Dan Tahun Di Terbitkan	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<ul style="list-style-type: none"> • PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN • Ayu eliana(2021) • http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15785/SKRIPSI%20AYU%20ELIANI%201705160057.pdf?sequence=1&isAllowed=y 	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan</p>	<p>Variabel indepentent ;motivasi dan disiplin Variabel devenden: produktivitas</p>	<p>Penelitian n kuantitatif</p>	<p>Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.</p>
2	<p>Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap</p>	<p>Mengoptimalkan kinerja</p>	<p>Variabel indepentent:</p>	<p>kuantitatif.</p>	<p>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Disiplin,</p>

	<p>kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yossi m(2020) • Journal of Environment and Management • https://ejournal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/2658/2324 	<p>Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur</p>	<p>disiplin,budaya kerja</p> <p>Variabel devenden: motivasi dan kinerja</p>		<p>Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja, disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.</p>
3	<p>ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM TAHU REJEKI BAROKAH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Syiwa yudha(2022) <p>Jurnal Inspirasi Ekonomi</p>	<p>menganalisis disiplin kerja dan kapasitas produktivitas kerja dalam UMKM Tahu Rejeki Baroka Kabupaten Magelang</p>	<p>Variabel independent ; disiplin kerja ,kemampuan kerja</p> <p>Variabel dependen; produktifitas kerja</p>	<p>Korelasi kuantitatif dengan menggunakan spss</p>	<p>efek yg signifikan dalam saat yg bersamaan. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan buat variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kapasitas kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel produktivitas kerja UMKM Tahu Rejeki Barokah. Hasil penelitian ini menaruh akibat administratif bagi pemilik UMKM Tahu Rejeki Barokah untuk meningkatkan kemam</p>

					<p>puan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan perlu memperhatikan disiplin kerja agar pekerjaannya tetap produktif.</p> <p>Meningkatkan kemampuan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kegiatan operasional agar terlaksana dengan baik, berkembang dan berkelanjutan.</p>
4	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG</p> <p>Hepiana Patmarina(2012) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37</p>	<p>untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap</p>	<p>Variabel independent: Disiplin kerja, kinerja variabel devenden : produktivitas</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung,</p>



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan tinjauan penelitian terdahulu ,serta permasalahan yang di kemukakan ,maka dapat di susun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Di duga bahwa kedisiplinan mempengaruhi terhadap motivasi perusahaan *Jie sheng shif menegenent limited* secara positif dan signipikan

2. Di duga bahwa keterampilan kerja mempengaruhi terhadap motivasi pada perusahaan *Jie sheng shif menegenent limited* secara positif dan signifikan
3. Di duga bahwa motivasi mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan/ anak buah kapal secara positif dan signifikan
4. Di duga bahwa kedisiplinan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal secara positif dan signifikan
5. Di duga bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan/anak buah kapal secara positif dan signifikan
6. Di duga bahwa kedisiplinan mempengaruhi produktivitas karyawan/Anak buah kapal dan motivasi secara positif dan signifikan
7. Di duga bahwa keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan/ anak buah kapal dan motivasi secara positif dan signifikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui survey dan pembagian kuesioner yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari informasi yang didapatkan dari responden sebagai sampel penelitian penelitian survey yang melibatkan banyak orang untuk pengumpulan data untuk menguji hipotesis. dalam penelitian survey, peneliti meneliti karakteristik atau hubungan sebab akibat antara variabel tanpa adanya intervensi (Neuman, 2006) selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan Alat bantu program computer SEM PLS statistic 21.0.

1. Sedangkan sumber data di peroleh dari:

1.1 Data primer

Data ini di peroleh langsung dari karyawan ABK di atas kapal dengan pembagian kuesioner dan wawancara pihak yang ada dalam kapal tempat peneliti bekerja

1.2 Data skunder

Data sekunder di peroleh secara tidak langsung melalui buku-buku dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2 Populasi dan sampel

2.2 Populasi

populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang kejadian atau hal minta yang ini peneliti investigasi (Sekaran .2006) .populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jabatan yang ada pada departemen mesin pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

Tabel 3.1 Nama kapal yang ada pada perusahaan *Jie sheng Ship Management limited*

NO	NAMA KAPAL	JUMLAH KRU MESIN	KETERANGAN
1	MT ANGEL 1	21 orang	Grt 6332
2	MT ANGEL 17	17 orang	Grt 5373
3	MT ANGEL 2	18 orang	Grt 9488
4	MT AT LUCKY	18 orang	Grt 5617
5	MT ANGEL 22	18 orang	Grt 5483
6	MT ANGEL29	21 orang	Grt 5997
7	MT ANGEL 38	22 orang	Grt 5994
8	MT ANGEL 101	16 orang	Grt 4974
9	MT ANGEL 102	16 orang	Grt 3434
10	MT ANGEL 106	21 orang	Grt 6275
11	MT ANGEL 118	16 orang	Grt 2973
12	MT NEW HARMONY	17 orang	Gt 5000

13	MT NEW SMILE	16 orang	Grt 3434
14	MT OSEAN SPLENDID	23 orang	Grt 28539
15	MT OCEAN RUBY	25 orang	Grt 28414
16	MT CONCORD SERENITY	25 orang	Grt 42484
17	MT CONCORET EXPRESS	21 orang	Grt 63213
18	MT AT HONOR	18 orang	Grt 7064
	TOTAL		349

Sumber:Perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited (2023)

Maka populasi pada penelitian ini sebanyak 349 anak buah kapal (ABK) yang bekerja di perusahaan *jie sheng ship managemnt limited*.

2.2 Sampel

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi ,sehingga penelitian terhadap smapel dan pemahaman tentang sifat atau karateristik akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karateristik tersebut pada elemen populasi.(Sekaran.a.2006) .

Kriteria sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik sampel random sampling . dikatakan sampel karena pengambilan anggota sampel dan populasi tersebut di lakukan secara acak tanpa memperhatikann strata yang ada dalam populasi tersebut . jumlah sempel penelitian yang digunakan ,di tentukan oleh rumus Slovin. Menurut anwar Sanusi (2017) slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat di toleriansin. Rumus yang di gunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

KETERANGAN:

n = Sampel minimum

N =Sampel populasi

e = Persentase batas toleransi (*margin of error*)

Di ketahui:

N = 349 Orang

e = 10% = 0,1

jadi : n = $\frac{N}{1 + Ne^2}$

$$= \frac{349}{1 + (349 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{349}{1 + (349 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{349}{1 + (349 \times 0,1^2)}$$

$$=78$$

Maka sampel minimal yang bisa dipilih untuk penelitian dengan populasi sebesar 349 ABK (anak buah kapal) mesin dan margin of error 10% adalah 78 Orang .

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di tempat peneliti bekerja di perusahaan *jie sheng ship managemnt limited*. dan peneliti juga memiliki pengalaman di kapal- kapal sebelumnya sehingga peneliti memiliki wawasan yang luas

dalam menjawab teori yang ada.

C. Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa tahap di antaranya

- a. Pengamatan langsung atau observasi mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiono, 2017) peneliti mengamati lingkungan kerja di atas kapal dan mengamati bagaimana peran chip engineer dalam menjalankan tugasnya.
- b. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari responden yang jumlahnya sedikit (Sugiono, 2017). Wawancara dilakukan kepada anak buah kapal (ABK) yang ada di kapal *harmony* dan kapal yang ada di perusahaan *jie sheng ship management limited*. Wawancara ini peneliti lakukan secara acak.
- c. Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah lalu dalam bentuk tulisan, gambar atau karya ilmiah (Sugiono, 2010).
- d. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dan biasanya dalam alternatif didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada 78 ABK yang sedang bekerja di perusahaan *jie sheng ship management limited* untuk mengetahui

bagaimana kedisiplinan dan keterampilan kerja dapat meningkatkan produktivitas di atas kapal, kuesioner ini di bagikan dengan menggunakan aplikasi *google form*.

Table 3.2. Model sekala likert dalam penilaian item kuesioner

Kategori Indikator	Sekor Jawaban				
	Sangat Setuju Sekali (STS) 5	Setuju (SS) 4	Ragu (RR) 3	Kurang Setuju (KS) 2	Tidak Setuju (TS) 1
A. Kedisiplinan					
B. Keterampilan kerja					
C. Produktivitas abk					
D. Motivasi					

D. Metode analisis data dan uji hipotesis

Metode analisis data yang di gunkaan dalam menganalisis permasalahan penelitian adalah dengan menggunakan analisis SEM PLS

E. Uji validasi dan reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

1. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang berada pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Hasil penelitian dikatakan valid jika didukung oleh fakta. Dalam arti, secara empiris benar, dapat memprediksi secara akurat dan konsisten dengan teori yang telah mapan. Penelitian analisis isi bisa dinyatakan valid jika

inferensinya didasarkan pada bukti-bukti yang diperoleh oleh peneliti dari teori atau pengalaman yang disusun dalam konstruk analitis.

Krippendorff membedakan validitas dalam analisis isi berdasarkan kesesuaian bukti-bukti yang digunakan untuk validasi dengan hakikat data, hasil-hasil analisis. Ada tujuh macam validitas yang diidentifikasikannya, yaitu: (a) validitas data, (b) validitas semantis (c) validitas penentuan sampel, (d) validitas pragmatis atau yang berorientasi pada hasil, (e) validitas koresional, (f) validitas yang berorientasi pada proses. (Andi Prastowo, (2014),)

2. Reabilitas adalah kondisi yang perlu ada, akan tetapi bukanlah satu-satunya suatu kondisi untuk mencapai validitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiono 2016). Ada tiga jenis reliabilitas yaitu stabilitas, kemunculan kembali dan keakuratan. Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah keakuratan, yakni penyesuaian antara hasil penelitian dengan kajian pustaka yang telah dirumuskan. Di samping itu juga digunakan reliabilitas interrater (antar peneliti), jika penelitian dilakukan secara kelompok. Jika dilakukan sendiri, misalnya berupa skripsi, tesis dan disertasi, reliabilitas selalu berdasarkan ketekunan pengamatan dan pencatatan. Pengkajian yang cermat, akan berpengaruh pada kejelasan pencarian makna. (suwardi.2011))

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan uji mediasi faktor self-efficacy dengan faktor lainnya, yaitu education support dan entrepreneurial intention. Partial Least

Square Structural Equation Modeling (SEM PLS) merupakan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Smart-PLS 3.0, model evaluasi dalam analisis yang menggunakan pendekatan PLS memiliki langkah-langkah sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015):

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan dalam evaluasi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konstruk dan variabel indikator (Hair et al., 2017). Evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015):

a. Validitas

Validitas meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti karena memiliki akurasi alat ukur yang baik (Ghozali & Latan, 2015).

Uji model pengukuran ada 3 langkah, yaitu:

1). Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama (Hair et al., 2017). Uji validitas konvergen menggunakan nilai rata-rata varians diekstraksi (Average Variance Extracted). Hal yang harus diperhatikan, yaitu nilai outer loading dengan ketentuan nilai > 0,70 menunjukkan korelasi variabel dengan indikator dan nilai AVE dengan ketentuan nilai > 0,50 menunjukkan bahwa variabel konstruk menjelaskan rata-rata yang diekstraksi.

2). Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan adalah seberapa jauh suatu konstruk lebih besar dari konstruk lain oleh standar empiris (Hair et al., 2017). Nilai cross loading dengan ketentuan nilai $> 0,70$ untuk setiap indikator.

3) Reliabilitas

Menurut Bungin keakuratan reliabilitas apabila alat ukur yang digunakan dalam pengukuran sesuatu secara berulang-ulang dan tetap menunjukkan hasil yang sama (Hair et al., 2017). Pengujian reliabilitas menggunakan 2 parameter (Hair et al., 2017), yaitu:

Cronbach's Alpha, memiliki ketentuan Rule of Thumb dengan nilai $> 0,70$.

Composite Reliability, yang memiliki ketentuan Rule of Thumb dengan nilai $> 0,70$.

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Tujuan dalam evaluasi ini adalah untuk menunjukkan bagaimana variabel laten bebas terhadap variabel laten

terikat memiliki pengaruh (Hair et al., 2017). Mengevaluasi model struktural menggunakan Coefficients of determination (R²) dan Path Coefficients.

a. R-square (R²)

Coefficients of determination mengukur seberapa kuat variasi variabel laten terikat dijelaskan oleh variabel laten bebas (Hair et al., 2017). Nilai R-square dengan kisaran mulai dari 0 hingga 1, dikatakan semakin kuat apabila memiliki tingkat keakuratan dalam memprediksi yang lebih tinggi.

b. Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali & Latan, 2015), uji hipotesis dilakukan dengan melihat output. Kriteria dalam pengujian hipotesis, yaitu menunjukkan nilai t hitung $>$ t table. Apabila memenuhi kriteria tersebut dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai t -statistik dengan ketentuan nilai $>$ 1,99 disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Path Coefficients Menurut (Hair et al., 2017) analisis ini membandingkan t -tabel dan t -statistik yang ditemukan di bootstrapping PLS. Pada hipotesis nilai t -statistik $>$ t -table yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 5% dan p -value sebesar 5% pada path antar variabel, hal tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan.

BAB IV

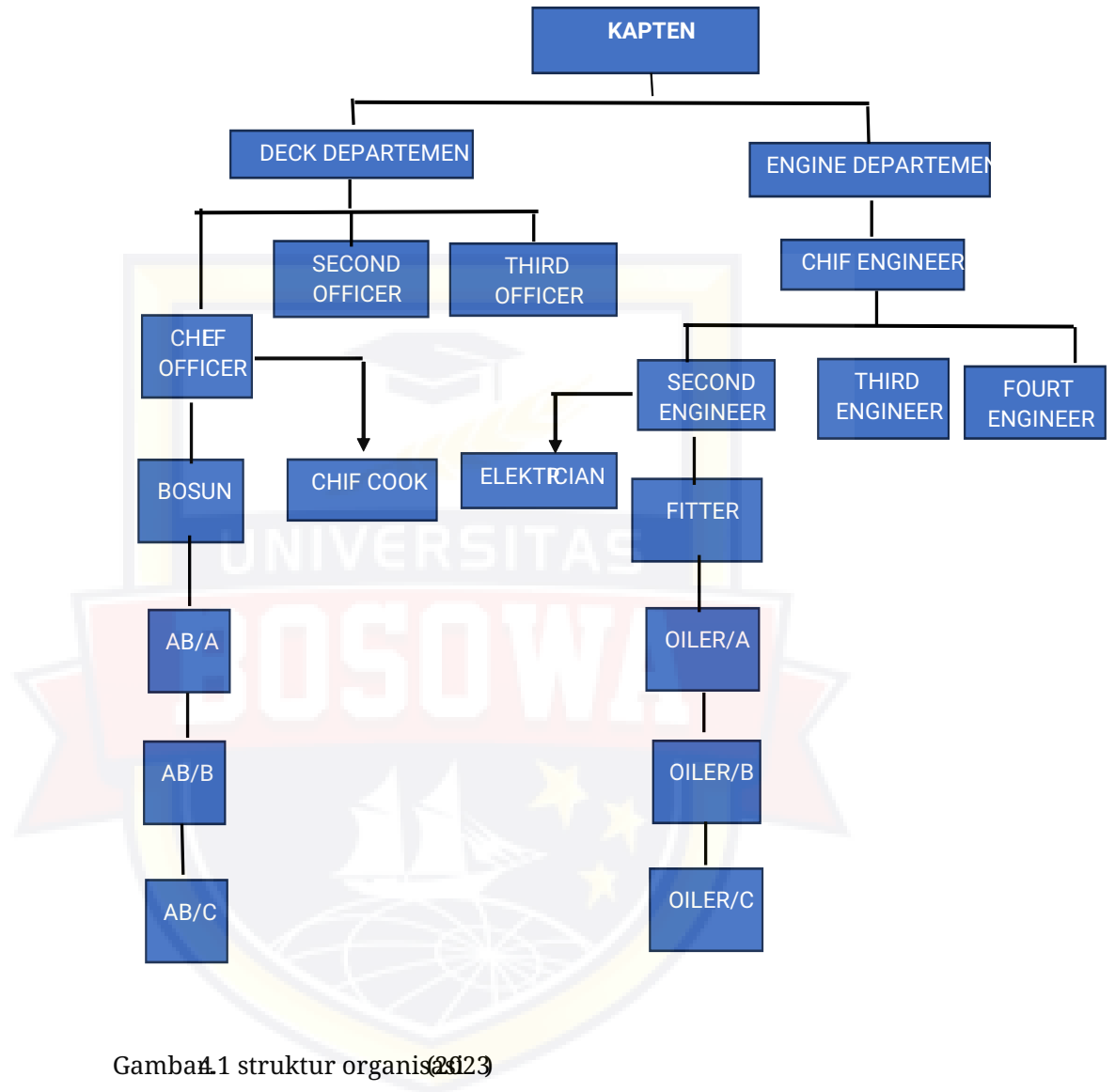
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Jie Sheng Ship Management Co., Limited didirikan pada 06-FEB-2020 sebagai Perusahaan swasta yang dibatasi oleh saham yang terdaftar di Taiwan Alamat lantai 25, no 29, jalan haibian, distrik lingya, kota kaohsiung. Tanggal ujian tahunan untuk perusahaan terbatas swasta ini adalah antara 15 juni dan 09 desember setelah ulang tahun pendirian. Status perusahaan di setujui terdaftar sampai sekarang tanggal perbaharuan Perusahaan pada 27-04-2023.

Jie Sheng Ship Management Co., Limited telah beroperasi selama 2 tahun sejak terdaftar hingga sekarang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang transportasi Jasa Pengiriman Angkutan Kapal, Jasa Konsultasi Manajemen Perdagangan Internasional Grosir Mesin, Suku Cadang Kapal dan penyedia jasa pengisian bahan bakar bagi kapal- kapal kecil yang berada di berbagai negara terutama. Sebagai Perusahaan swasta yang tergabung dan bergerak dalam bidang pelayanan pengisian bahan bakar kapal ikan dan afiliasinya melayani di negara pulau pasifik Selatan seperti PN Micronesia, marshall, Nauru, Solomon dan sebagainya Perusahaan jie sheng ship management limited memiliki 18 kapal yang tersebar di berbagai negara. Perusahaan ini merupakan bagian dari system konferensi sekelompok Perusahaan pelayaran dengan kepemilikan dan kebangsaan berbeda

1. Struktur Organisasi



2. Job Deskripsi jie Sheng Ship Management Limited

Awak jaga ruang mesin bertanggung jawab atas semua kelangsungan jaga, keamanan dan perlindungan kapal dan semua peralatan mekanik di ruang mesin. Dalam melaksanakan tugas tersebut, crew ruang mesin (*engine department*) dibagi menjadi 3

level yaitu *management level* diatur oleh tingkatan: *Chief Engineer*, *Second Enginer* dan *Electrician Officer*, kemudian *operasional level* terdiri dari *Third Enginer* Dan *Fourt Enginer*, dan terakhir *sporting level* terdiri dari bawahan.

- KKM (Kepala Kamar Mesin/*Chief Engineer*)

Kepala Kamar Mesin KKM adalah kepala departemen mesin dan bertanggung jawab kepada Nakhoda mengenai administrasi, pengawasan keselamatan dan penghematan operasi pada departemen mesin. Adapun tugas dari KKM yaitu

- 1) Untuk pengoperasian, pemeliharaan dan perbaikan tepat guna pada semua mesin-mesin dan perlengkapan listrik, mesin perlengkapan dek, mesin pendingin bahan makanan dapur dan perlengkapan lainnya seperti yang telah ditetapkan.
- 2) mengecek dan memastikan *working procedure* dan *list maintenance* bagian mesin yang disusun oleh masinis I
- 3) Tanggung jawab yang berhubungan dengan system muatan dan mesin perlengkapan dek akan dilakukan bekerja sama dengan Mualim I.
- 4) KKM mengawasi semua pekerjaan dengan sifat bahaya yang tidak umum dan agar melihat semua tindakan keselamatan diperhatikan dengan cermat

5) KKM sering melakukan inspeksi ke ruangan mesin untuk memastikan pengoperasian mesin-mesin dengan benar dan melihat bahwa awak kapal yang mengoperasikannya, melakukan tugas-tugasnya dengan penuh perhatian.

6) Merencanakan permintaan bunker dan minyak pelumas.

Masinis I Membantu kepala kamar mesin, menerima perintah, memimpin dan mengawasi bawahan, memastikan operasi dan perawatan mesin dan peralatan dibawah tanggung jawab *Engine Department* dilakukan dengan efisien, mengatur *Engine Department*, dan memastikan seluruh personel dalam departemennya mengerti keseluruhan perintah, peraturan, dan pemberitahuan.

7) Bertanggung jawab atas mesin selama keadaan darurat dan melaporkan kepada nahkoda sebagai mestinya.

- Masinis 2(*second engineer*)

Adapun tugas dari masinis 2, yaitu:

- 1) Sebagai asisten *Chief Engineer* dalam melakukan sebagian besar pekerjaan atas nama *Chief Enggineer*
- 2) Bertanggung jawab atas *daily maintenance* dan oprasional mesin induk dan mengoperasikan dan menjaga mesin utama dan peralatan tambahan lainnya.
- 3) Melakukan perencanaan pekerjaan dan rencana rasionalisasi yang dibutuhkan karena pengertian mengenai

kondisi atau yang berada dalam tanggung jawab *engine department*.

- 4) Secara pribadi mengoperasikan mesin utama ketika sedang diuji, atau pada saat penting lain dan bila perlu secara pribadi mengarahkan perawatan suku cadang yang penting.
- 5) Segera melapor kepada Nahkoda setelah menemukan kekurangan atas mesin atau peralatan di bawah tanggung jawabnya.
- 6) Secara pribadi memberitahukan *deck department* ketika mengoperasikan atau menghidupkan mesin dan memeriksa bila ada yang keberatan.
- 7) Mengelola minyak pelumas dan memantau penerimaannya.
- 8) Melakukan tes mesin setelah memastikan muallim I dan kepala kamar mesin hadir selama mesin diuji.
- 9) Membantu kepala kamar mesin menghemat penggunaan perbekalan kapal yang berada dalam tanggung-jawab *engine department*.
- 10) Mengisi butir-butir penting mengenai *engine department* dalam buku catatan mesin.
- 11) Menyiapkan pekerjaan perbaikan yang dibutuhkan untuk mesin dan perlengkapannya dan menyerahkannya kepada Nahkoda.
- 12) Membimbing bawahan

- 13) Bertanggung jawab mengenai masalah suku cadang dalam pendidikan tentang kapal.
- 14) Memutuskan pembagian kerja untuk oiler.
- 15) Ambil bagian dalam pekerjaan *engine department* dan menyiapkan dokumen yang dibutuhkan untuk kerja lembur.
- 16) Membantu kepala kamar mesin menangani hal-hal yang berhubungan dengan perbaikan kapal.
- 17) Melakukan tugas-tugas yang diperintahkan kepala kamar mesin.

- Tugas Masinis III (*third engineer*)

Menerima perintah dari kepala kamar mesin dan melaporkan dengan segera kepada masinis I bila menemukan kekurangan terhadap system pembangkit tenaga mesin listrik, atau peralatan dibawah tanggung jawab engine departement, untuk melakukan langkah-langkah sesuai yang ditentukan bila terjadi keadaan membahayakan kapal. Ada pun tugas dari masinis III, yaitu

- 1) Melakukan tugas-tugas yang diperlukan ketika kapal sedang merapat, seperti jaga laut dan pada saat kapal berlabuh.
- 2) Membiasakan diri dengan mesin-mesin dan peralatan yang berhubungan dengan tugasnya dan menyiapkan catatan operasi dan perawatan alat-alat tersebut.
- 3) Melakukan tugas-tugas yang diperintahkan kepala kamar mesin dalam perhitungan pemakaian bahan bakar.

4) Memelihara dan mengoprasikan motor bantu, boiler dan mesin pendingin

5) Melakukan jaga laut sesuai jam jaganya

- Tugas Masinis IV (*fourt engineer*)

Menerima perintah dari kepala kamar mesin dan memangku tanggung jawab atas tungku uap (*steam boiler*) dan peralatan tambahan, dan mesin-mesin lain yang disebutkan kepala kamar mesin untuk mengambil langkahp-langkah yang ditetapkan dalam keadaan darurat. Ada pun tugas dari masinis IV, yaitu:

1) Melakukan tugas-tugas yang perlu ketika kapal di pelabuhan, seperti jaga laut dan pada saat kapal berlabu.

2) Membiasakan diri dengan mesin dan peralatan dibawah tugasnya dan menyiapkan catatan operasi dan perawatan mesin dan peralatan tersebut.

3) Memangku tanggung jawab atas tugas-tugas yang berhubungan dengan pengoperasian pesawat bantu lainnya (*purifier, fresh water generator, compressor, sewage plant, incinerator, OWS, dll*)

4) Mengurusi *engine loog book* dan perhitungan lainnya, dan menyiapkan catatan bila diperlukan.

5) Melakukan seluruh tugas yang diperintahkan kepala kamar mesin dan masinis 1.

- *Fitter/Mandor*

- 1) Menerima order/ perintah dari masinis 1
- 2) Memperbaiki bagian mesin dan peralatan kapal di workshop
- 3) Melakukan pengelasan, boring, gas cutting dan lain-lain

- *Oiler*

- 1) Melaksanakan perintah kerja masinis jaga pada waktu tugas jaga.
- 2) Menguasai, mengatasi dan mencatat semua alat-alat indikator semua pesawat-pesawat yang sedang berjalan dan memeriksa minyak pelumas.
- 3) Melaporkan kepada masinis jaga apabila ada kelainan-kelainan pada pesawat yang sedang berjalan.
- 4) Melaksanakan pekerjaan harian di kamar mesin, membantu setiap ada tugas yang diperlukan pada waktu olah gerak dan harus berada di kamar mesin.
- 5) Membantu pencegahan pencemaran laut dan keselamatan kerja.
- 6) Melaksanakan kebersihan pesawat-pesawat, peralatan-peralatan kerja serta kamar mesin.
- 7) Melaksanakan tugas lainnya seperti yang diperintahkan oleh masinis I atau masinis jaga.

- *Electrician* (ahli listrik)
 - 1) Bertanggung jawab atas maintenance semua alat- alat kelistrikan kapal
 - 2) Bertanggung jawab atas administrasi kelistrikan kapal dan membuat list perbaikan

B. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabulasi dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin dengan 85 orang responden Pada Jie Sheng Ship Management Limited dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Karateristik	Frekuensi	Percent
Laki-laki	80	94.1
Perempuan	5	5.9
Total	85	100

Sumber: data di olah (2023)

Berdasarkan data tersebut terdapat total 85 responden yang menjadi subjek penelitian, yang terdiri dari 80 laki-laki (94.1%) dan 5 perempuan (5.9%). Dominasi laki-laki dalam perusahaan ini dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan gender dalam industri pelayaran secara umum. Industri ini telah lama dikenal sebagai industri yang didominasi oleh pekerja laki-laki, dan hal ini mungkin mencerminkan tantangan yang dihadapi perempuan dalam memasuki dan bertahan dalam lingkungan kerja tersebut.

b. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Tabulasi dari karakteristik berdasarkan usia dengan 85 orang responden Pada Jie Sheng Ship Management Limited dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Karateristik	Usia	
	Frekuensi	Percent
21-25	19	22.4
26-30	20	23.5
31-35	31	36.5
> 35	15	17.6
Total	85	100

Sumber: data di olah (2023)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31 hingga 35 tahun, dengan persentase sebanyak 36.5%. Disusul oleh kelompok usia 26-30 tahun yang menyumbang sekitar 23.5% dari total responden. Kelompok usia 21-25 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 19, atau 22.4% dari total. Sedangkan kelompok usia di atas 35 tahun memiliki jumlah responden terendah, yaitu 15 responden (17.6%). Selain itu, data ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk memahami sejauh mana profil usia pekerja berpengaruh terhadap dinamika organisasi dan budaya perusahaan.

c. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Tabulasi dari karakteristik berdasarkan pendidikan dengan 85 orang responden Pada Jie Sheng Ship Management Limited dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		
Karakteristik	Frekuensi	Percent
ATT1	13	15.3
ATT2	9	10.6
ATT3	24	28.2
ATT4	22	25.9
ATT5	17	20.0
Total	85	100

Sumber: data di olah (2023)

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sekitar 28.2%, memiliki tingkat pendidikan yang tergolong dalam kategori ATT3. Sementara itu, kategori ATT4 dan ATT5 juga menunjukkan persentase yang signifikan, masing-masing sebesar 25.9% dan 20.0% dari total responden. Kategori ATT1 dan ATT2 memiliki persentase yang lebih rendah, yaitu 15.3% dan 10.6% secara berturut-turut. Penyajian data tingkat pendidikan ini memiliki relevansi yang penting dalam konteks perusahaan, karena dapat memberikan wawasan mengenai komposisi pendidikan dari tenaga kerja perusahaan.

d. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Tabulasi dari karakteristik berdasarkan masa kerja dengan 85 orang responden Pada Jie Sheng Ship Management Limited dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
Karakteristik	Frekuensi	Percent
< 1 tahun	21	24.7
1-2 tahun	32	37.6
> 2 tahun	32	37.6
Total	85	100.0

Sumber: data di olah (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sekitar 24.7% dari total responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, sedangkan jumlah responden dengan masa kerja antara 1 hingga 2 tahun dan lebih dari 2 tahun adalah sebanyak 37.6% untuk setiap kategori tersebut. Ini menunjukkan bahwa ada sejumlah besar karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan selama 1 hingga 2 tahun, serta sejumlah yang sama dalam kategori lebih dari 2 tahun. Data ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi pengembangan karier dan pelatihan yang sesuai dengan tingkat pengalaman karyawan.

e. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

Tabulasi dari karakteristik berdasarkan jabatan dengan 85 orang responden Pada Jie Sheng Ship Management Limited dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik	Jabatan	
	Frekuensi	Percent
Electrician, fitter, oiler	32	37.6
2nd engineer	13	15.3
3rd engineer	11	12.9
4th engineer	14	16.5
CHIEF ENGINEER	15	17.6
Total	85	100

Sumber: data di olah (2023)

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, sekitar 37.6%, memiliki jabatan sebagai "Electrician, fitter, oiler." Selanjutnya, sejumlah responden yang signifikan memiliki jabatan sebagai "CHIEF ENGINEER" sebanyak 17.6%. Di antara jabatan lainnya, "2nd engineer," "4th engineer," dan "3rd engineer" memiliki masing-masing persentase yang

cukup beragam, dengan 15.3%, 16.5%, dan 12.9% dari total responden. Penyajian data jabatan ini memberikan pemahaman yang penting terkait dengan struktur organisasi perusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait dengan manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi.

2. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “ *Analisis Kedisiplinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada Jie Sheng Ship Management Limited*”. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$\frac{RS = m-n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\frac{RS = 5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel X adalah

- a. STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor = 1
- b. TS atau “Tidak Setuju” diberi skor = 2
- c. N atau “Netral” diberi skor = 3
- d. S atau “Setuju” diberi skor = 4
- e. SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 5

a. Deskripsi tentang Kedisiplinan (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kedisiplinan (X1). Variabel Kedisiplinan terdiri dari sepuluh indikator, jawaban responden mengenai variabel Kedisiplinan ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kedisiplinan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Kedisiplinan (X1)

Indikator	Distribusi Jawaban Responen					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	0	48	37	4.44	Sangat Tinggi
X1.2	2	17	9	38	19	3.65	Tinggi
X1.3	0	5	8	43	29	4.13	Tinggi
X1.4	0	0	3	41	41	4.45	Sangat Tinggi
X1.5	0	0	0	46	39	4.46	Sangat Tinggi
X1.6	0	4	8	42	31	4.18	Tinggi
X1.7	0	0	9	37	39	4.35	Sangat Tinggi
X1.8	0	2	12	42	29	4.15	Tinggi
X1.9	0	1	14	41	29	4.15	Tinggi
X1.10	0	0	2	40	43	4.48	Sangat Tinggi
Mean Kedisiplinan						4.24	Sangat Tinggi

Sumber Data di olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Kedisiplinan adalah 4.24 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya menurut responden telah memberikan Kedisiplinan nilai yang sangat tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator (X1.10 = Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana, prasarana, dan perilaku kerja saya) dengan nilai indeks sebesar 4.48. Sedangkan Indikator terendah terdapat pada indikator (X1.2 = Saya merasa memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja saya) dengan nilai indeks sebesar 3.65. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kedisiplinan dianggap mampu menunjukkan penilaian yang baik.

b. Deskripsi tentang Keterampilan Kerja (X2)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Keterampilan Kerja (X2). Variabel Keterampilan Kerja terdiri dari sepuluh indikator. Jawaban responden mengenai variabel Keterampilan Kerja

ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Keterampilan Kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Keterampilan Kerja (X2)

Indikator	Distribusi Jawaban Responen					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	1	15	20	35	14	3.54	Tinggi
X2.2	1	3	1	50	30	4.24	Sangat Tinggi
X2.3	0	8	18	39	20	3.84	Sangat Tinggi
X2.4	0	7	12	48	18	3.91	Tinggi
X2.5	0	6	5	51	23	4.07	Tinggi
X2.6	0	0	0	54	31	4.36	Sangat Tinggi
X2.7	0	0	0	46	39	4.46	Sangat Tinggi
X2.8	6	12	14	26	27	3.66	Sangat Tinggi
X2.9	0	1	3	48	33	4.33	Sangat Tinggi
X2.10	0	1	0	50	34	4.38	Sangat Tinggi
Mean Keterampilan Kerja						4.08	Tinggi

Sumber Data di olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Keterampilan Kerja adalah 4.08 dan termasuk dalam kategori tinggi artinya menurut responden yang telah memberikan nilai tentang Keterampilan Kerja yang tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator (X2.7 = Saya efektif dalam berkolaborasi dengan tim untuk menyelesaikan proyek-proyek dan tugas-tugas bersama) dengan nilai indeks sebesar 4.46 Sedangkan Indikator terendah terdapat pada indikator (X2.1 = Saya melihat pekerjaan saya sebagai kesempatan untuk menciptakan inovasi dan strategi yang dapat meningkatkan hasil kerja di bidang saya) dengan indeks sebesar 3.54. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja dianggap mampu menunjukkan performa kerja yang baik.

c. Deskripsi tentang Motivasi (Z)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Motivasi (Z). Variabel Motivasi terdiri dari sepuluh indikator. Jawaban responden mengenai variabel Motivasi ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Motivasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi (Z)

Indikator	Distribusi Jawaban Responen					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	4	12	47	22	4.02	Tinggi
Z.2	0	1	26	33	25	3.96	Tinggi
Z.3	0	0	0	52	33	4.39	Sangat Tinggi
Z.4	0	1	5	47	32	4.29	Sangat Tinggi
Z.5	0	9	14	38	24	3.91	Sangat Tinggi
Z.6	1	12	8	41	23	3.86	Tinggi
Z.7	2	1	9	52	21	4.05	Tinggi
Z.8	0	0	1	34	50	4.58	Sangat Tinggi
Z.9	0	0	2	21	62	4.71	Sangat Tinggi
Z.10	2	4	10	47	22	3.98	Tinggi
Mean Motivasi						4.18	Tinggi

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Motivasi adalah 4.18 dan termasuk dalam kategori tinggi Artinya menurut responden yang telah memberikan nilai Motivasi yang tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator (Z9 = Saya merasa bahwa usaha saya untuk maju dalam karir adalah dorongan utama saya untuk bekerja dengan baik) dengan nilai indeks sebesar 4.72 Sedangkan Indikator terendah terdapat pada indikator (Z6 = Saya merasa bahwa mencapai cita-cita tinggi adalah sumber motivasi utama saya dalam bekerja) indeks sebesar 3.86. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dianggap tinggi sehingga menunjukkan indeks

yang tinggi.

d. Deskripsi tentang Produktivitas Kerja (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Variabel Produktivitas Kerja terdiri dari sepuluh indikator. Jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Kerja ini, setelah diolah dengan SPSS Versi 25. dan hasil perhitungan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Produktivitas Kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Distribusi Jawaban Responen					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	1	1	55	28	4.29	Sangat Tinggi
Y.2	0	0	5	56	24	4.22	Sangat Tinggi
Y.3	0	1	9	56	19	4.09	Tingg
Y.4	0	1	13	48	23	4.09	Tinggi
Y.5	0	0	24	44	17	3.92	Tinggi
Y.6	0	2	7	51	25	4.16	Tinggi
Y.7	0	1	10	45	29	4.20	Tinggi
Y.8	0	1	6	48	30	4.26	Sangat Tinggi
Y.9	0	3	4	51	27	4.20	Tinggi
Y.10	0	0	2	49	34	4.38	Sangat Tinggi
Mean Produktivitas Kerja						4.18	Tinggi

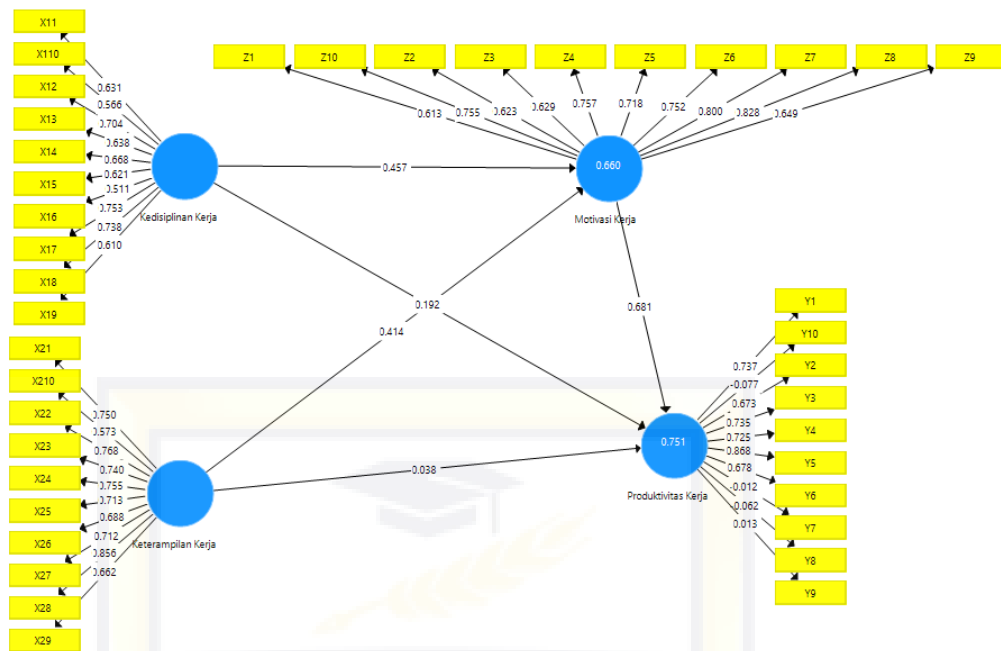
Sumber Data di Olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Produktivitas Kerja adalah 4.18 dan termasuk dalam kategori tinggi Artinya menurut responden yang telah memberikan penilaian tentang Produktivitas Kerja termasuk kategori tinggi. Indeks tertinggi terdapat pada indikator (Y10 = Saya selalu memeriksa dan mengevaluasi hasil kerja saya secara kritis untuk memastikan bahwa mutunya tinggi) dengan nilai indeks

sebesar 4.38. Sedangkan Indikator terendah terdapat pada indikator (Y5 = Saya selalu bersemangat untuk memulai hari kerja dan mengejar proyek-proyek yang menantang) dengan nilai indeks 3.92. Hal tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dianggap mampu menunjukkan nilai indeks yang tinggi.

3. Model Pengukuran atau Outer Model

Pengujian model struktural dalam *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS v3.3.7 *for Windows*. Outer model merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau bisa dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Pengujian outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas konstruk, untuk mengetahui uji algoritma 1 dapat dilihat pada *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*. Model skema yang diajukan pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Loading Faktor Model

Sumber : Data Diolah(2023)

Tabel 4.10 Nilai Muatan (Loading Faktor) Indikator

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X1.1	0.631			
X1.10	0.566			
X1.2	0.704			
X1.3	0.638			
X1.4	0.668			
X1.5	0.621			
X1.6	0.511			
X1.7	0.753			
X1.8	0.738			
X1.9	0.610			
X2.1		0.750		
X2.10		0.573		
X2.2		0.768		
X2.3		0.740		
X2.4		0.755		
X2.5		0.713		
X2.6		0.688		
X2.7		0.712		
X2.8		0.856		

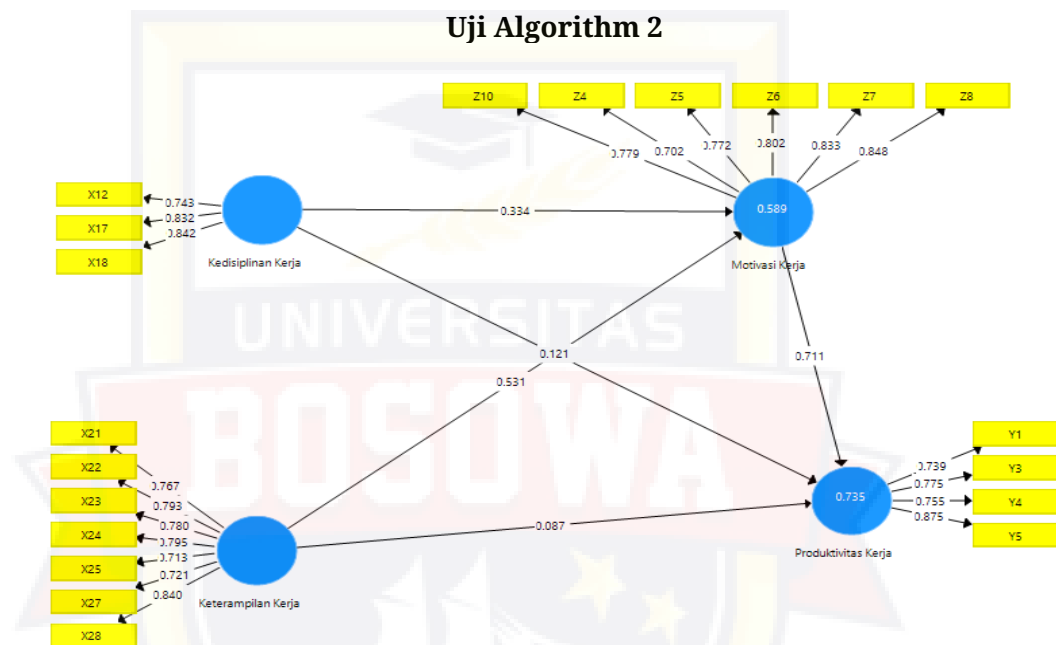
X2.9	0.662
Y1	0.737
Y10	-0.077
Y2	0.673
Y3	0.735
Y4	0.725
Y5	0.868
Y6	0.678
Y7	-0.012
Y8	-0.062
Y9	0.013
Z1	0.613
Z10	0.755
Z2	0.623
Z3	0.629
Z4	0.757
Z5	0.718
Z6	0.752
Z7	0.800
Z8	0.828
Z9	0.649

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Dari hasil Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa loading lebih besar dari 0,70, kecuali indikator X1.1, memiliki nilai loading sebesar 0,631 yang menunjukkan bahwa validitas indikator rendah karena tidak memenuhi syarat loading yang diharapkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa validitas indikator variabel tersebut rendah. Indikator-indikator lain yang juga tidak mencapai ambang batas tersebut meliputi X1.10, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.9, X2.10, X2.6, X2.9, Y10, Y2, Y6, Y7, Y8, Y9, serta Z1, Z2, Z3, dan Z9. Semua indikator ini memiliki nilai loading di bawah 0,07, menunjukkan bahwa mereka tidak memenuhi syarat dalam hal loading. Langkah pertama yang dianjurkan adalah mengeliminasi indikator-indikator yang tidak valid. Setelah proses penghapusan

ini, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan ulang untuk memastikan bahwa nilai loading dari indikator-indikator yang tersisa telah mencapai atau melebihi ambang batas 0,70 yang diinginkan.

Hasil penghapusan indikator melalui uji algoritma 2 dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Model Struktural Outer Model

Sumber : Data Diolah(2023)

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa nilai muatan (*loading*) sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,70 dan sudah dikatakan bahwa semua indikator dikatakan valid. Dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel latennya uji yang dilakukan pada outer model diantaranya:

a. Uji Validitas

1) Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loadings* setelah dilakukan penghapusan (*dropping*) dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.11. Hasil Uji Convergent Validity

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X12	0.743			
X17	0.832			
X18	0.842			
X21		0.767		
X22		0.793		
X23		0.780		
X24		0.795		
X25		0.713		
X27		0.721		
X28		0.840		
Y1				0.739
Y3				0.775
Y4				0.755
Y5				0.875
Z10			0.779	
Z4			0.702	
Z5			0.772	
Z6			0.802	
Z7			0.833	
Z8			0.848	

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Data pada Tabel 4.11. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0.700,

sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan memenuhi *convergent validity*.

2) Diskriminan validitas

Uji *discriminan validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.12. Hasil Uji Diskriminan Validitas

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X1.2	0.743	0.391	0.501	0.438
X1.7	0.832	0.442	0.517	0.511
X1.8	0.842	0.499	0.501	0.534
X2.1	0.424	0.767	0.594	0.520
X2.2	0.389	0.793	0.514	0.450
X2.3	0.455	0.780	0.633	0.579
X2.4	0.384	0.795	0.556	0.495
X2.5	0.318	0.713	0.434	0.454
X2.7	0.518	0.721	0.555	0.502
X2.8	0.477	0.840	0.553	0.561
Y.1	0.490	0.580	0.693	0.739
Y.3	0.395	0.497	0.616	0.775
Y.4	0.407	0.437	0.587	0.755
Y.5	0.614	0.557	0.757	0.875
Z.10	0.436	0.485	0.779	0.700
Z.4	0.453	0.592	0.702	0.556
Z.5	0.451	0.495	0.772	0.634
Z.6	0.471	0.570	0.802	0.663
Z.7	0.617	0.670	0.833	0.696
Z.8	0.527	0.571	0.848	0.764

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Tabel 4.12. dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang sesuai dengannya. Ini mengindikasikan bahwa setiap indikator secara khusus mengukur variabel

yang dimaksudkan dan tidak membingungkan dengan variabel lain. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar *discriminant validity* dengan baik dalam mengukur variabelnya masing-masing. Dengan kata lain, hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih kuat dengan variabel yang seharusnya diukur oleh indikator tersebut, mengonfirmasi bahwa pengukuran dalam penelitian ini dapat diandalkan dan valid.

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) adalah sebuah metrik yang digunakan dalam analisis faktor untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan varians dari indikator yang digunakan untuk mengukurnya. AVE yang baik biasanya setidaknya sekitar 0.50 atau lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah varians dari indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri, bukan oleh faktor-faktor eksternal. Nilai AVE konstruk Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0.651, Keterampilan Kerja (X2) 0.599, Motivasi Kerja (Z) 0.625, Produktivitas Kerja (Y) 0.621 Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Nilai Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan Kerja (X1)	0.651
Keterampilan Kerja(X2)	0.599
Motivasi Kerja (Z)	0.625
Produktivitas Kerja (Y)	0.621

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Secara keseluruhan, hasil-nilai AVE untuk semua konstruk (Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja) cukup tinggi, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan varians dari indikator yang digunakan untuk mengukur mereka dalam konteks penelitian yang dilakukan.

b. Uji Reabilitas

1) Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.70. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan Kerja (X1)	0.848
Keterampilan Kerja (X2)	0.912
Motivasi Kerja (Z)	0.909
Produktivitas Kerja (Y)	0.867

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14. dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* yang melebihi ambang batas minimum yang diterima, yaitu >0.70. Ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam

penelitian ini dapat diandalkan dalam pengukuran mereka, menunjukkan kepercayaan yang tinggi dalam data yang dikumpulkan.

2) *Cronbach's Alpha*

Selain dari *composite reliability*, *Cronbach's Alpha* merupakan salah satu bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 . Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji Cronbach's Alpha

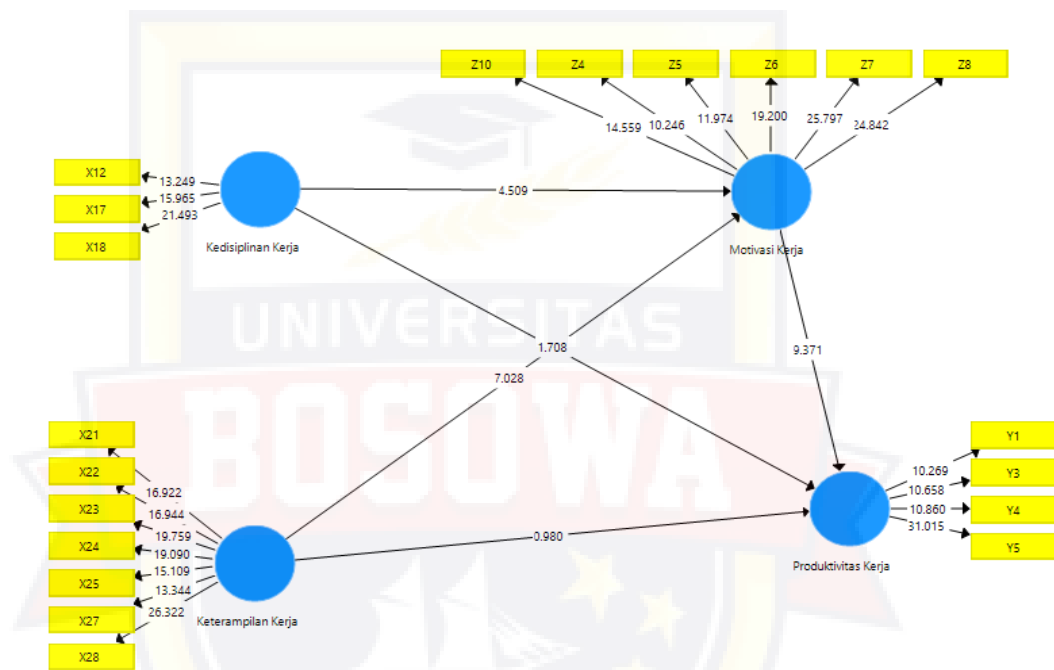
Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan Kerja (X1)	0.848
Keterampilan Kerja (X2)	0.912
Motivasi Kerja (Z)	0.909
Produktivitas Kerja (Y)	0.867

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum yang diterima, yaitu > 0.70 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar reliabilitas yang tinggi berdasarkan metrik *Cronbach's Alpha*. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang kuat. Ini berarti bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan keyakinan yang tinggi.

4. Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. berikut adalah model skema yang diajukan:



Gambar 4.4 Model PLS Bootstrapping

Sumber : Data Diolah(2023)

a. R-Square

Coefficients of determination mengukur sejauh mana variabilitas variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas X Hair et al., (2017). Nilai R-square, yang berkisar dari 0 hingga 1, dianggap semakin kuat ketika memiliki tingkat kemampuan yang lebih tinggi dalam memprediksi hasil yang akurat. Berikut ini adalah nilai Nilai *R-square* Tabel berikut:

Tabel 4.16. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.589	0.579
Produktivitas Kerja (Y)	0.735	0.725

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16. Nilai R Square variabel (Z) adalah sekitar 0.589, yang mengindikasikan bahwa sekitar 58.9% dari variabilitas dalam "Motivasi Kerja" sedangkan sisanya 41.1% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang digunakan dalam analisis atau model seperti budaya organisasi dan profesionalisme kerja. Selanjutnya dari besarnya Nilai R Square pada variabel (Y) adalah sekitar 0.725, yang mengindikasikan bahwa sekitar 72.5% dari variabilitas dalam "Produktivitas Kerja" sedangkan sisanya 27.5% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang digunakan dalam analisis atau model seperti pemberian Kinerja dan kompetensi.

b. Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai dengan t-statistic > 1.989 maka hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari konstruk laten diperoleh dari PLS *Bootstrapping*. Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai (*original sample*), standard error (*standard deviation*) dan nilai t-statistik dan p-values dapat dilihat pada tabel di bawah ini

:

Tabel 4.17 Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	(O/STDEV)	P Values
Kedisiplinan Kerja - > Motivasi Kerja	0.334	0.338	0.074	4.509	0.000
Kedisiplinan Kerja - > Produktivitas Kerja	0.121	0.120	0.071	1.708	0.088
Keterampilan Kerja - > Motivasi Kerja	0.531	0.528	0.076	7.028	0.000
Keterampilan Kerja - > Produktivitas Kerja	0.087	0.086	0.089	0.980	0.328
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.711	0.714	0.076	9.371	0.000

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Pengujian dalam PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

a. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

1) Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0.334 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 4.509 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($4.509 > 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a1}) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

(Z).

2) Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0.531 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 7.028 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($7.028 > 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a2}) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

3) Motivasi Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.711 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 9.371 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($9.371 > 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a3}) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4) Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0.121 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 1.708 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($1.708 < 1.989$), dengan nilai

signifikansi sebesar 0.088 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a4}) ditolak dan (H_0) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5) Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukan nilai *Original Sample* (O) Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0.087 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 0.980 menunjukkann bahwa nilai t-statistic lebih kecil dari t-tabel 1.989 ($0.980 < 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.328 lebih besar dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a5}) ditolak dan (H_0) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. *Inderect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4.18 Nilai *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statist ics (O/ST DEV)	P Values
Kedisiplinan Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.237	0.240	0.057	4.153	0.000
Keterampilan Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.377	0.377	0.071	5.318	0.000

Sumber: Data diolah PLS, 2023

6) Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.237 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 4.153 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($4.153 > 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a6}) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja (X1) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Motivasi Kerja Karyawan Jie Sheng Ship Management Limited.

7) Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.377 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai t-statistic sebesar 5.318 menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari t-tabel 1.989 ($5.318 > 1.989$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikasni 0.05 yang berarti (H_{a7}) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Motivasi Kerja Karyawan Jie Sheng Ship Management Limited.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja

(Z) Karyawan Jie Sheng Ship Management Limited. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Diterima
H2	Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Diterima
H3	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Diterima
H4	Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Ditolak
H5	Keterampilan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Ditolak
H6	Kedisiplinan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja	Diterima
H7	Keterampilan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja	Diterima

Sumber : Data Diolah(2023)

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hasil ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan yang efektif di lingkungan perusahaan tersebut berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja para karyawan (Z). Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat motivasi kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

Hal ini berarti bahwa kedisiplinan memegang peranan yang sangat vital dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri pelayaran, kedisiplinan menjadi unsur penting untuk memastikan operasi berjalan dengan lancar dan aman. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan lebih cenderung untuk mematuhi prosedur keselamatan, menjaga peralatan dengan baik, dan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai jadwal. Hal ini bukan hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang berfokus pada keamanan dan kualitas. Kedisiplinan yang konsisten juga dapat membantu mengurangi potensi risiko dan insiden di sektor pelayaran yang berpotensi berbahaya. Lebih lanjut, dalam lingkungan kerja yang kedisiplinan dipelihara dengan baik, karyawan di Perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited akan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diakui. Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan dapat dihargai dengan promosi, bonus, atau pengakuan lainnya. Ini, pada gilirannya, akan meningkatkan motivasi kerja mereka, karena mereka melihat bahwa usaha mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang Perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited dalam industri pelayaran.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumadil & Hasan (2023); Wijaya & Laily (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel

intervening yang menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu aspek kunci dalam mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Dengan kata lain, ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel keterampilan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat keterampilan yang efektif dan relevan dalam konteks pekerjaan di perusahaan tersebut memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja para karyawan (Z). Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat motivasi kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

Perusahaan yang beroperasi di industri pelayaran, di mana operasi kapal dan keselamatan menjadi prioritas utama, memiliki tantangan unik yang membutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi dari karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa upaya untuk mengembangkan dan memperbarui keterampilan karyawan di bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang kuat dalam navigasi, pemeliharaan mesin, atau manajemen risiko akan merasa lebih kompeten dalam tugas-tugas mereka. Ini

tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga mengurangi risiko insiden dan kerugian yang dapat terjadi di lingkungan pelayaran yang seringkali berpotensi berbahaya. Selain itu, peningkatan keterampilan kerja juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualifikasi, yang dapat meningkatkan daya saing dan reputasi perusahaan dalam industri.

Oleh karena itu, Perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited dapat merencanakan investasi lebih lanjut dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, dengan mempertimbangkan hasil positif yang terkait dengan motivasi kerja. Dengan mengembangkan keahlian karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja operasionalnya tetapi juga menjaga kepuasan dan komitmen karyawan, yang merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang di industri pelayaran yang kompetitif (Lian Arcynthia 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian Panjaitan et al., (2021) mengungkapkan bahwa keterampilan kerja yang relevan dan efektif dapat membantu karyawan merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, Lian (2013) menyatakan keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan mampu meningkatkan motivasi untuk terus berkembang melalui lingkungan kerja yang nyaman.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja (Y) memiliki implikasi penting. Temuan ini menandakan bahwa tingkat motivasi yang efektif dan relevan di lingkungan perusahaan tersebut memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) yang juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y) di dalam perusahaan ini, memvalidasi temuan tersebut. Ini menggambarkan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, meningkatkan kinerja mereka, dan pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Dalam industri pelayaran yang beroperasi dalam lingkungan yang seringkali penuh tekanan dan tantangan, menjaga tingkat motivasi kerja karyawan sangat penting. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan untuk mengatasi tantangan, tetap fokus pada tujuan, dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka emban. Hal ini mengindikasikan bahwa Perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited dapat mempertimbangkan untuk terus mengembangkan strategi untuk memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan, seperti melalui program pelatihan, pengakuan atas pencapaian, atau membangun budaya kerja yang positif. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang

dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022).

Hal ini sejalan dalam penelitian yang di lakukan oleh Milinia, P. H. (2023); Anija, W. (2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

4. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di lingkungan perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan adalah faktor penting dalam organisasi, dalam konteks penelitian ini, tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat kedisiplinan dan tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) yang tidak signifikan juga menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) tidak memiliki dampak yang berarti terhadap produktivitas kerja (Y) dalam perusahaan ini.

Penting untuk dicatat bahwa temuan ini tidak mengurangi pentingnya kedisiplinan dalam konteks manajemen dan organisasi. Namun, dalam penelitian pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited, tampaknya terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang tidak signifikan dari variabel kedisiplinan dalam penelitian ini juga dapat memberikan dorongan bagi

perusahaan untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain yang dapat dioptimalkan guna meningkatkan produktivitas karyawan, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, atau perbaikan dalam proses kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih baik mengarahkan upaya mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan dinamika unik industri mereka.

Sebagai referensi yang mendukung, penelitian yang dilakukan oleh Smith et al. (2019) mengenai dinamika produktivitas kerja di industri maritim dapat memberikan perspektif tambahan yang relevan dalam konteks ini dari segi faktor-faktor lain seperti peraturan keselamatan maritim, manajemen risiko yang efektif, dinamika cuaca di laut, atau aspek-aspek operasional lainnya mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap produktivitas. Hal ini juga didukung dengan penelitian Saleh & Utomo (2018) dalam penelitiannya menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

5. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di lingkungan perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited. Meskipun keterampilan kerja dianggap faktor penting dalam organisasi, dalam konteks penelitian yang berfokus pada perusahaan ini, tampaknya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat keterampilan kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) yang tidak signifikan juga menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_2) tidak memiliki dampak yang berarti

terhadap produktivitas kerja (Y) dalam perusahaan ini.

Hal ini menyiratkan di industri pelayaran seperti yang diwakili oleh Jie Sheng Ship Management Limited, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas. Faktor-faktor ini mungkin meliputi peraturan keselamatan maritim yang ketat, dinamika cuaca di laut, manajemen risiko yang efektif, atau faktor-faktor operasional lain yang unik dalam industri ini. Penemuan ini memungkinkan manajemen perusahaan untuk mengevaluasi ulang fokus dan strategi mereka dalam pengembangan tenaga kerja dan pengelolaan keterampilan karyawan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat menjelajahi dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang lebih signifikan dalam konteks operasional mereka dan merancang langkah-langkah yang sesuai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited dalam upaya mereka untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam industri pelayaran yang kompetitif.

Salah satu referensi yang mendukung gagasan ini adalah penelitian oleh Johnson (2017) yang mengkaji dampak faktor lingkungan terhadap produktivitas di industri pelayaran. Selanjutnya dalam penelitian Sumantika et al., (2021) menemukan bahwa keterampilan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima.

6. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, temuan bahwa Kedisiplinan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa diharapkan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi, mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Ini memicu peningkatan motivasi kerja (Z), yang merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik. Pentingnya motivasi kerja sebagai perantara antara kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja juga terbukti dalam hasil uji parsial (uji t), yang mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara kedisiplinan kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga tingkat disiplin kerja di lingkungan kerja, karena disiplin kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Para karyawan perlu senantiasa memahami pentingnya menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan disiplin tinggi agar dapat mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dapat dicapai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited. Hal ini didukung dalam pendapat Robbins, Coulter, & DeCenzo,

(2017) perusahaan perlu memastikan kedisiplinan yang efektif dan merangsang motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan kedisiplinan, mengembangkan motivasi kerja, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas, dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil ini sejalan dalam penelitian Irfan & Mahargiono, M. (2023). menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Selanjutnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto et al., (2022) menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja”.

7. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, temuan menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat keterampilan kerja yang efektif dapat menjadi pemicu bagi motivasi karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa memiliki keterampilan yang relevan dalam konteks pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-

tugas dengan baik. Hal ini memicu peningkatan motivasi kerja (Z), yang merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik. Pentingnya motivasi kerja sebagai perantara antara keterampilan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) juga ditemukan dalam hasil uji parsial (uji t). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara keterampilan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) di lingkungan perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan kerja yang relevan dalam industri pelayaran, seperti yang dilakukan oleh perusahaan, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memicu peningkatan motivasi kerja (Z). Motivasi yang lebih tinggi, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas kerja (Y) karena karyawan lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albon Hamonangan (2015); Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). yang mengatakan keterampilan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti kedisiplinan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya motivasi kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.
2. Keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti keterampilan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya motivasi kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya produktivitas kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.
4. Kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kedisiplinan bukan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya produktivitas kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.
5. Keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti keterampilan bukan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya produktivitas kerja pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

6. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara kedisiplinan kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.
7. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara keterampilan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) pada perusahaan Jie Sheng Ship Management Limited.

B. SARAN

1. Dalam peningkatan kedisiplinan kerja: Bagi manajemen perusahaan dapat membantu karyawan memahami pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka di lingkungan pelayaran yang berpotensi berbahaya. Kedisiplinan kerja dapat diperkuat melalui latihan pengendalian stres, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan maritim, dan peningkatan kesadaran akan tanggung jawab mereka
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Jie Sheng Ship Management Limited untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih terarah. Investasi dalam pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan industri dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saing mereka dan mencapai produktivitas yang optimal.

3. Dari segi peningkatan motivasi: Perusahaan dapat merancang program motivasi karyawan yang mencakup pengakuan atas pencapaian, penghargaan kinerja, dan insentif yang relevan dengan industri pelayaran. Program ini dapat dibuat khusus untuk menciptakan dorongan internal bagi karyawan, seperti peningkatan karier atau peluang pengembangan yang jelas
4. Kedisiplinan yang ada pada karyawan jie sheng ship managemnt limited untuk lebih di perhatikan lagi hal ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga mempermudah kelancran dalam meningkatkan profit perusahaan.
5. Keterampilan Karyawan sangat di butuhkan karyawan untuk menunjang pemeliharaan alat mesin sehingga tidak terjadi kendala saat pengoprasian.
6. pihak perusahaan jie sheng ship management limited lebih meningkatkan kualitas chief engineer dengan selalu mengevaluasi kerja pada setiap kapal.
7. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Albon Hamonangan. "Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan". pISSN:1979-8164 *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)* Vol.8 No.1/April 2015.
- Alwi syafaruddin, manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetittip (Jakarta: BPEF, 2008)
- Andi Prastowo, (2014), *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoretis dan Praktis*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 104
- Andi Prastowo, (2014), *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoretis dan Praktis..*, hal. 104
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.
- Anoraga, Pandji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 1. 6Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, h. 10. 7M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5
- Batara, surya (2019). *Pedoman penulisan tesis dan disertasi*. makassar.penerbit.cvsah media
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(1), 76–93
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 1–8.

- Gea,a.a.(2014).time management: menggunakan waktu secara efektif dan efisien .humaniora,5(2)777-785.
- Hadari Nawawi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h.
- Handoyo, Jusak Johan, 2013, Main Engine Proportion “DIESEL” for Marine Engineer Class III (Edisi 1), Djangkar: Jakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.486>
- Hasibuan, M. S. . (2010). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Indra Permana, Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Pumas Mandiri, (Bandung: Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen, 2008), <http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/792>, diakses 3 April 2010.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 2(1), 70-88.
- Johnson, M. (2017). The Impact of Environmental Factors on Maritime Productivity: A Case Study. Maritime Policy & Management, 44(3), 312-327.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.
- Kamaruddin, manajemen pengawasa terpadu suatu pengantar (Jakarta :rajawali press.1992 hal 121
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 15– 20
- levi.d.(2011).grup dynamics for teams.thousand oaks, CA: Sage.

- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia , Tbk Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(1), 65–72.
- Malayu hasibuan (2005). Manajemen sumber daya manusia ,bumi aksara,Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 460-467.
- National Oceanographic and Atmospheric Administration (2018, July 24). Marine operations. Retrieved February 28, 2019, from
- Neuman,w.lawrence.2006.social research methods:qualitative and quantitative research. USA:university of Wisconsin. Hal 209-309
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Kencana.Sekaran ,uma,2006, metodologi penelitian untuk bisnis buku 1 edisi 4 jakarta;msalemba empat
- nursam ,Nasrullah 2017.managemen kinerja .kelola :jurnal of islam education managemen 2
- Panjaitan, H., Sumual, M., & Soputan, G. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN tarakan tomohon. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(8).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019), 343(ICAS), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Rezki Fatwa,Hasanuddin Remmang,& Chahyono(2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. Gowa: Pusaka Almaida.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peruahaan dari Teori ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P., Coulter, M., and Decenzo, D. A. 2017. *Fundamentals of Management* 10th ed. Pearson Education Limited.
- Robbins.(2000). *Keterampilan dasar*. Jakarta : PT raja grafindo
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saleh, M.Yusuf(2016)*Sistem Informasi Manajemen*. Makassar: Cv Sah Media
- Saleh, M.Yusuf(2019)pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,burnout and quality of work life terhadap kinerja aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah propinsi Sulawesi barat.. Makassar: bosowa publishing grup.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 50-61.
- Ship-info.id.uptodown.com
- Smith, J., Jones, R., & Brown, A. (2019). Factors Influencing Maritime Work Productivity: A Comprehensive Review. *Maritime Policy & Management*, 46(7), 841-857.
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 15
- Sudarmanto,Y., Martini, N. N. P., dan Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79-8.
- Sugiyono ,2006.metode penelitian kuantitatif , kualitatif ,r dan D. bandung: alfabeta
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.*, hal. 363-364
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan

Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.

Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prada Media Group.

Suwardi Endraswara, (2011), *Metodologi Penelitian Sastra..*, hal.164

Syahrizal Abbas, 2011 *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, kencana: Jakarta

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant.

Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mitra Wecana Media*

Wahyudi. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sulita Bandung.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Bandung: Penerbit Erlangga, 2012), h. 8

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.



LAMPIRAN

Tabel 2. 1 review penelitian terdahulu

No	Judul Peneliti, Nama Peneliti, Nama Jurnal Dan Tahun Di Terbitkan	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN</p> <ul style="list-style-type: none"> Ayu eliana(2021) http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15785/SKRIPSI%20AYU%20ELIANI%201705160057.pdf?sequence=1&isAllowed=y 	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Cabang Medan</p>	<p>Variabel indeventent ;motivasi dan disiplin Variabel devenden: produktivitas</p>	<p>Penelitian n kuantitatif</p>	<p>Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan.</p>
2	<p>Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan</p> <ul style="list-style-type: none"> Yossi m(2020) 	<p>Mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung</p>	<p>Variabel indeventent: disiplin, budaya kerja</p>	<p>kuantitatif.</p>	<p>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja, disiplin</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Journal of Environment and Management https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem/article/view/2658/2324 	terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur	Variabel devenden: motivasi dan kinerja		berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.
3	<p>ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM TAHU REJEKI BAROKAH</p> <ul style="list-style-type: none"> Syiwa yudha(2022) Jurnal Inspirasi Ekonomi 	menganalisis disiplin kerja dan kapasitas produktivitas kerja dalam UMKM Tahu Rejeki Baroka Kabupaten Magelang	Variabel independent ; disiplin kerja ,kemampuan kerja Variabel dependen; produktifitas kerja	Korelasi kuantitatif dengan menggunakan spss	efek yg signifikan dalam saat yg bersamaan. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan buat variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kapasitas kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel produktivitas kerja UMKM Tahu Rejeki Barokah. Hasil penelitian ini menaruh akibat administratif bagi pemilik UMKM Tahu Rejeki Barokah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan perlu memperhatikan disiplin kerja agar pekerjaannya tetap produktif. Meningkatkan kemampuan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kegiatan operasional agar terlaksana

					dengan baik, berkembang dan berkelanjutan.
4	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hepiana Patmarina(2012) • Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37 	<p>untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV</p>	<p>Variabel independent: Disiplin kerja, kinerja variabel devenden: produktivitas</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung,</p>



Hal. Kuesioner Penelitian
Yth.bapak/ibu/saudara(i)
Di
Tempat

Saat ini saya sedang melakukan penyusunan tesis sebagai syarat untuk menyelesaikan program pascasarjana prodi manajemen pada Universitas Bososwa Makassar. Mohon kiranya bapak / ibu dapat memberi kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan *jie sheng ship management limited* dengan judul **“Analisis Kedisiplinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada *Jie Sheng Ship Management Limited*”** jawaban bapak/ibu/ saudara(i) dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian tugas akhir.

Demikian yang dapat saya sampaikan atas bantuan dan kerja sama bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

BURHANUDDIN SYAM HAMDAN

NIM 4621104031

Petunjuk pengisian : berikanlah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia, dengan rincian sbb :

1. SS : Sangat Setuju nilai (5)
2. S : Setuju nilai (4)
3. RR : Ragu – Ragu nilai (3)
4. KS : Kurang Setuju nilai (2)
5. STS : Sangat Tidak Setuju nilai (1)

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama Responden :

1. Jenis kelamin:
2. Masa Kerja: < 1 tahun
 1-2 tahun
3. Usia: 21-25 tahun
 31-35 tahun
 26-30 tahun
 diatas 35 tahun
4. Jabatan : chief engineer
 2ndengineer
 3rdengineer
 4thengineer
 elektrition, fitter, oiler
5. Pendidikan: ATT 1
 ATT 2
 ATT 3
 ATT 4
 ATT 5

		Sekor jawaban				
		STS	SS	RR	KS	TS
	A. KEDISIPLINAN					
	Tingkat kehadiran,					
1	Saya melakukan dinas jaga bergantian dengan masinis .					
2	saya pernah datang terlambat saat jam jaga dan mendapat teguran dari pimpinan.					
	Tata cara kerja,					
3	Saya menggunakan seragam saat bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
4	Saya patuh pada SOP dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Ketaatan pada atasan,					
5	Karyawan taat terhadap aturan dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin					
6	Setiap pelanggaran akan diberikan peringatan yang bersifat positif					
	Kesadaran bekerja					
7	Saya selalu menjaga kewaspadaan yang tinggi dalam setiap menjalankan pekerjaan					
8	Saya bekerja sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan					
	Tanggung jawab,					
9	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab saya selesaikan dengan baik					
10	saya bekerja harus menjaga keamanan peralatan kapal					
NO	Kategori indikator	Sekor jawaban				
		STS	SS	RR	KS	TS
	F. KETERAMPILAN KERJA					
	Persepsi					
1	Saya dapat bekerja melebihi target					
2	Saya sangat senang bekerja sebagai pelaut					

	Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja					
4	Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai					
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di kapal					
6	Saya terbuka menerima ide dan teknik baru					
	Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara individual					
7	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggung jawab					
8	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
	Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team					
9	Saya merasa bahwa bekerjasama dapat memudahkan mencapai tujuan					
10	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.					

NO	Kategori indikator	Sekor jawaban				
		STS	SS	RR	KS	TS
	C. MOTIVASI					
	Penghargaan diri					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan.					
3	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan promot jabatan					
	Kekuasaan					
4	Karyawan/ABK memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan pengoprasian kapal					

5	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan/ABK mempunyai metode sendiri dan wewenang yang dapat dipertanggung jawabkan					
6	Ada hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan/bawahan/rekan sesama kerja.					
7	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
	Kebutuhan keamanan kerja					
8	Saya mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
9	Gaji karyawan diterima mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan individu kepada karyawan/ABK					
10	Hubungan antar karyawan/ABK maupun dengan atasan di perusahaan sudah terjalin baik					
NO	Kategori indikator	Skor jawaban				
		STS	SS	RR	KS	TS
	D. PRODUKTIVITAS ABK					
	Kemampuan.					
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan di perusahaan					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
	Peningkatan hasil yang diperoleh.					
3	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
4	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	Semangat kerja.					
5	Saya menggunakan waktu bekerja secara efektif dan efisien					
6	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
	Pengembangan diri.					
7	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri					

8	Saya selalu ingin melakukan peningkatan hasil kerja					
	Mutu.					
9	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya					
10	Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya					





Matter. Research Questionnaire

Dear father/mother/brother(i)

In Place

I am currently preparing a thesis as a requirement to complete the postgraduate management program at Bososwa University, Makassar. Please, sir/madam, give me the opportunity to conduct research on the Jie Sheng Ship Management Limited company with the title "**Analysis of Discipline and Work Skills on Employee Productivity Mediated by Motivation at Jie Sheng Ship Management Limited.**"

Your answers are guaranteed to be confidential. and is only used for the purposes of completing the final assignment.

That's all I can say, thank you for your help and cooperation.

Yours faithfully,

BURHANUDDIN SYAM HAMDAN

NIM 4621104031

Filling instructions: put a tick (√) in the answer column provided, with the following details:

1. SA : Strongly Agree (5)
2. A: Agree (4)
3. DD : Doubtful – Doubtful value (3)
4. DV: Disagree value (2)
5. SDV : Strongly Disagree value (1)

I. RESPONDENT CHARACTERISTICS

Respondent Name:

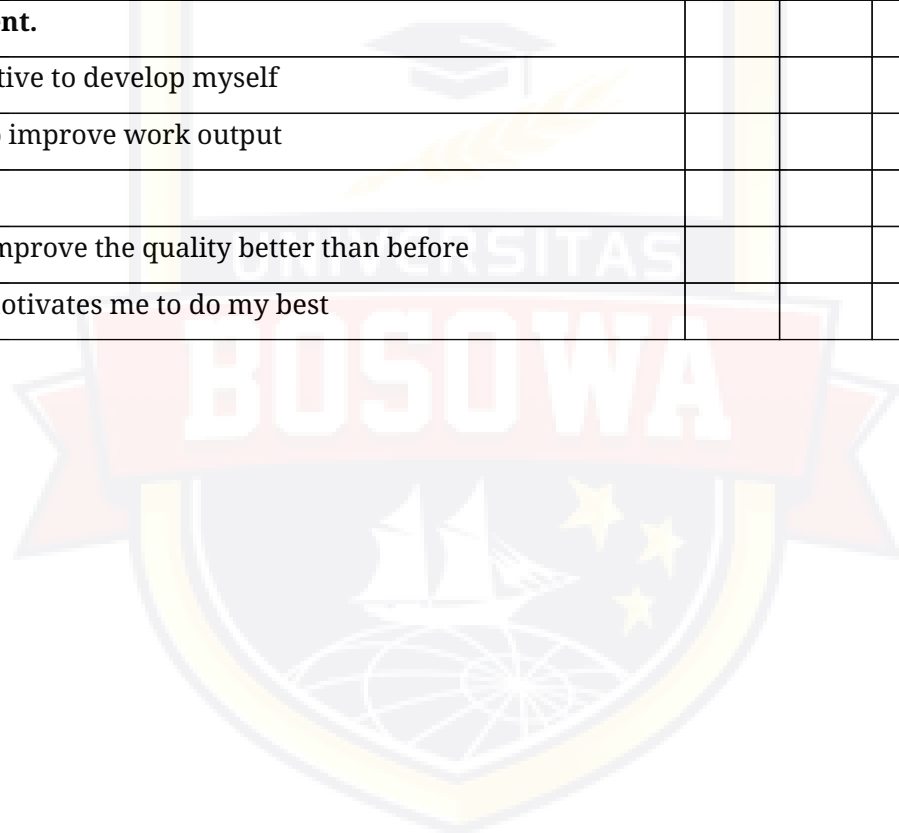
1. Gender:
2. Working Period: < 1 year above 2 years
 1-2 years
3. Age: 21-25 years old
 31-35 years
 26-30 years
 over 35 years old
4. Position : () chief engineer
 2nd engineer
 3rd engineer
 4th engineer
 electrition, fitter, oiler
5. Education: ()ATT 1 ()ATT 2
 ATT 3 ()ATT 4
 ATT 5

NO	INDICATOR CATEGORIES	ANSWER SCORE				
		SA	A	DD	DV	SDV
	A. DISCIPLINE					
	attendance rate,					
1	I do guard duty alternating with the machinist.					
2	I once arrived late during guard hours and received a warning from the boss.					
	Working procedures					

3	I wear a uniform when working in accordance with company regulations.					
4	I comply with SOPs in carrying out work.					
	obedience to superiors,					
5	Employees obey the rules and responsibilities given by the leader					
6	Each violation will be given a positive warning					
	Awareness works					
7	I always maintain high alertness in every job I carry out					
8	I work according to the plans and targets that have been set					
	Responsibility,					
9	The work that is my duty & responsibility is done well					
10	I work to maintain the security of the ship's equipment					
NO		ANSWER SCORE				
	INDICATOR CATEGORIES	SA	A	DD	DV	SDV
	B. JOB SKILLS					
	Perception					
1	I can work beyond the target					
2	I really enjoy working as a sailor					
	Attitudes and emotions that produce ease in completing work					
3	I can control my emotions at work					
4	I feel uncomfortable if my work is not finished					
5	Ability and work skills greatly determine my position on the ship					
6	I am open to new ideas and techniques					
	Skilled in completing work that is individually responsible					
7	I think every job requires responsibility					
8	I am able to work well without supervisory supervision					
	Skilled in completing work as a team					
9	I feel that working together can make it easier to achieve goals					
10	With the skills I have, I am able to collaborate with colleagues.					

NO	INDICATOR CATEGORIES	ANSWER SCORE				
		SA	SS	RR	SA	TS
	C. MOTIVATION					
	Self-esteem					
1	My work performance is in accordance with the company's expectations.					
2	I received an award for the work I have done.					
3	Every employee who has work performance will get a promotion opportunity					
	Power					
4	Employees/ABK have the authority and responsibility for the successful operation of the ship					
5	In completing the work of employees/ABK have their own methods and authority that can be accounted for					
6	There is a good interpersonal relationship between employees and superiors/subordinates/colleagues.					
7	I work hard because of the opportunity given by the company to occupy a certain position.					
	Job security needs					
8	I get an accident guarantee and work safety according to the SOP.					
9	The salaries received by employees are able to meet the needs for clothing, food and shelter as well as individual welfare for employees/ABK					
10	Relations between employees/crew members and with superiors in the company are well established					
NO	INDICATOR CATEGORIES	ANSWER SCORE				
		SA	A	DD	DV	SDV
	D. PRODUCTIVITY OF ABK					
	Ability.					

1	I carry out the work in accordance with the position in the company					
2	I feel that I can complete the work according to the standards set.					
	Increased results obtained.					
3	The quality of my work is in accordance with the standards set by the company					
4	I am thorough in completing every job					
	Spirit at work.					
5	I use. time to work effectively and efficiently					
6	I always focus on the work I do.					
	Self-development.					
7	I have the initiative to develop myself					
8	I always want to improve work output					
	Quality.					
9	I always try to improve the quality better than before					
10	The company motivates me to do my best					



Deskripsi Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan
N	Valid	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.06	2.49	2.61	2.13	3.25

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	94.1	94.1	94.1
	Perempuan	5	5.9	5.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	19	22.4	22.4	22.4
	26-30	20	23.5	23.5	45.9
	31-35	31	36.5	36.5	82.4
	> 35	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ATT1	13	15.3	15.3	15.3
	ATT2	9	10.6	10.6	25.9
	ATT3	24	28.2	28.2	54.1
	ATT4	22	25.9	25.9	80.0
	ATT5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	21	24.7	24.7	24.7
	1-2 tahun	32	37.6	37.6	62.4
	> 2 tahun	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	electrician, fitter, oiler	32	37.6	37.6	37.6
	2nd engineer	13	15.3	15.3	52.9
	3rd engineer	11	12.9	12.9	65.9
	4th engineer	14	16.5	16.5	82.4
	CHIEF ENGINEER	15	17.6	17.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Statistics

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	Kedisiplinan Kerja
N	Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.44	3.65	4.13	4.45	4.46	4.18	4.35	4.15	4.15	4.48	42.44

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	56.5	56.5	56.5
	5	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	17	20.0	20.0	22.4
	3	9	10.6	10.6	32.9
	4	38	44.7	44.7	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	8	9.4	9.4	15.3
	4	43	50.6	50.6	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.5	3.5
	4	41	48.2	51.8
	5	41	48.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	54.1	54.1
	5	39	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7
	3	8	9.4	14.1
	4	42	49.4	63.5
	5	31	36.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.6	10.6
	4	37	43.5	54.1
	5	39	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	12	14.1	14.1	16.5
	4	42	49.4	49.4	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	16.5	16.5	17.6
	4	41	48.2	48.2	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	40	47.1	47.1	49.4
	5	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	Keterampilan Kerja
N	Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.54	4.24	3.84	3.91	4.07	4.36	4.46	3.66	4.33	4.38	40.78

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	15	17.6	17.6	18.8
	3	20	23.5	23.5	42.4
	4	35	41.2	41.2	83.5
	5	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.5	3.5	4.7
	3	1	1.2	1.2	5.9
	4	50	58.8	58.8	64.7
	5	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.4	9.4	9.4
	3	18	21.2	21.2	30.6
	4	39	45.9	45.9	76.5
	5	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.2	8.2	8.2
	3	12	14.1	14.1	22.4
	4	48	56.5	56.5	78.8
	5	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	5	5.9	5.9	12.9
	4	51	60.0	60.0	72.9
	5	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	54	63.5	63.5	63.5

Valid	5	31	36.5	36.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	54.1	54.1	54.1
	5	39	45.9	45.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.1	7.1	7.1
	2	12	14.1	14.1	21.2
	3	14	16.5	16.5	37.6
	4	26	30.6	30.6	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	3	3.5	3.5	4.7
	4	48	56.5	56.5	61.2
	5	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	4	50	58.8	58.8	60.0
	5	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Statistics

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Motivasi Kerja
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	----------------

N	Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.96	4.39	4.29	3.91	3.86	4.05	4.58	4.71	3.98	41.74

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7
	3	12	14.1	14.1	18.8
	4	47	55.3	55.3	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	26	30.6	30.6	31.8
	4	33	38.8	38.8	70.6
	5	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	61.2	61.2	61.2
	5	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	5	5.9	5.9	7.1
	4	47	55.3	55.3	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.6	10.6	10.6
	3	14	16.5	16.5	27.1
	4	38	44.7	44.7	71.8
	5	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	12	14.1	14.1	15.3
	3	8	9.4	9.4	24.7
	4	41	48.2	48.2	72.9
	5	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	1	1.2	1.2	3.5
	3	9	10.6	10.6	14.1
	4	52	61.2	61.2	75.3
	5	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	34	40.0	40.0	41.2
	5	50	58.8	58.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	21	24.7	24.7	27.1

Valid	5	62	72.9	72.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	4	4.7	4.7	7.1
	3	10	11.8	11.8	18.8
	4	47	55.3	55.3	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Produktivitas Kerja
N	Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.29	4.22	4.09	4.09	3.92	4.16	4.20	4.26	4.20	4.38	41.82

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	1	1.2	1.2	2.4
	4	55	64.7	64.7	67.1
	5	28	32.9	32.9	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.9	5.9	5.9
	4	56	65.9	65.9	71.8
	5	24	28.2	28.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	9	10.6	10.6	11.8
	4	56	65.9	65.9	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	13	15.3	15.3	16.5
	4	48	56.5	56.5	72.9
	5	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	28.2	28.2	28.2
	4	44	51.8	51.8	80.0
	5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	7	8.2	8.2	10.6
	4	51	60.0	60.0	70.6
	5	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	10	11.8	11.8	12.9
	4	45	52.9	52.9	65.9
	5	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.1	7.1	8.2
	4	48	56.5	56.5	64.7
	5	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	4	4.7	4.7	8.2
	4	51	60.0	60.0	68.2
	5	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.4	2.4	2.4
	4	49	57.6	57.6	60.0
	5	34	40.0	40.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	Kedisiplinan Kerja
X11	Pearson Correlation	1	.216*	.270*	.272*	.144	.317**	.284**	.458**	.370**	.399**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.047	.012	.012	.189	.003	.008	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X12	Pearson Correlation	.216*	1	.341**	.178	.337**	.221*	.202	.238*	.258*	.107	.559**
	Sig. (2-tailed)	.047		.001	.103	.002	.042	.063	.028	.017	.329	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X13	Pearson Correlation	.270*	.341**	1	.518**	.320**	.390**	.529**	.417**	.426**	.259*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.017	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

X14	Pearson Correlation	.272*	.178	.518**	1	.442**	.194	.522**	.370**	.436**	.370**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.012	.103	.000		.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X15	Pearson Correlation	.144	.337**	.320**	.442**	1	.485**	.471**	.350**	.488**	.312**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.189	.002	.003	.000		.000	.000	.001	.000	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X16	Pearson Correlation	.317**	.221*	.390**	.194	.485**	1	.445**	.337**	.406**	.214*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.042	.000	.075	.000		.000	.002	.000	.050	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X17	Pearson Correlation	.284**	.202	.529**	.522**	.471**	.445**	1	.463**	.376**	.440**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.008	.063	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X18	Pearson Correlation	.458**	.238*	.417**	.370**	.350**	.337**	.463**	1	.479**	.370**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X19	Pearson Correlation	.370**	.258*	.426**	.436**	.488**	.406**	.376**	.479**	1	.348**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X110	Pearson Correlation	.399**	.107	.259*	.370**	.312**	.214*	.440**	.370**	.348**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.329	.017	.000	.004	.050	.000	.000	.001		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.549**	.559**	.717**	.635**	.658**	.632**	.717**	.691**	.706**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	Keterampilan Kerja
Pearson Correlation	1	.239*	.311**	.334**	.343**	.250*	.375**	.486**	.290**	.270*	.616**

X21	Sig. (2-tailed)		.027	.004	.002	.001	.021	.000	.000	.007	.013	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X22	Pearson Correlation	.239*	1	.341**	.459**	.599**	.318**	.343**	.388**	.456**	.499**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.027		.001	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X23	Pearson Correlation	.311**	.341**	1	.380**	.524**	.359**	.223*	.445**	.473**	.388**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.000	.000	.001	.040	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X24	Pearson Correlation	.334**	.459**	.380**	1	.507**	.295**	.451**	.530**	.372**	.467**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X25	Pearson Correlation	.343**	.599**	.524**	.507**	1	.339**	.462**	.568**	.578**	.512**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X26	Pearson Correlation	.250*	.318**	.359**	.295**	.339**	1	.381**	.148	.316**	.413**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.021	.003	.001	.006	.001		.000	.177	.003	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X27	Pearson Correlation	.375**	.343**	.223*	.451**	.462**	.381**	1	.383**	.634**	.526**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.040	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X28	Pearson Correlation	.486**	.388**	.445**	.530**	.568**	.148	.383**	1	.477**	.458**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.177	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X29	Pearson Correlation	.290**	.456**	.473**	.372**	.578**	.316**	.634**	.477**	1	.441**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X210	Pearson Correlation	.270*	.499**	.388**	.467**	.512**	.413**	.526**	.458**	.441**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.616**	.664**	.669**	.712**	.797**	.493**	.645**	.781**	.708**	.689**	1

Keterampilan	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Kerja	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Motivasi Kerja
Z1	Pearson Correlation	1	.441**	.416**	.230*	.251*	.248*	.234*	.203	.079	.314**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.035	.020	.022	.031	.062	.474	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z2	Pearson Correlation	.441**	1	.365**	.463**	.516**	.415**	.340**	.134	.061	.281**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.001	.222	.576	.009	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z3	Pearson Correlation	.416**	.365**	1	.280**	.367**	.399**	.292**	.279**	.225*	.323**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.009	.001	.000	.007	.010	.038	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z4	Pearson Correlation	.230*	.463**	.280**	1	.531**	.381**	.355**	-.015	.124	.225*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.009		.000	.000	.001	.892	.257	.039	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z5	Pearson Correlation	.251*	.516**	.367**	.531**	1	.413**	.201	.039	.016	.371**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001	.000		.000	.065	.720	.883	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z6	Pearson Correlation	.248*	.415**	.399**	.381**	.413**	1	.278*	.111	-.082	.460**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000	.000		.010	.312	.458	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z7	Pearson Correlation	.234*	.340**	.292**	.355**	.201	.278*	1	.253*	.214*	.207	.571**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.007	.001	.065	.010		.019	.049	.057	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z8	Pearson Correlation	.203	.134	.279**	-.015	.039	.111	.253*	1	.424**	.107	.359**
	Sig. (2-tailed)	.062	.222	.010	.892	.720	.312	.019		.000	.329	.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

Z9	Pearson Correlation	.079	.061	.225*	.124	.016	-.082	.214*	.424**	1	-.016	.254*
	Sig. (2-tailed)	.474	.576	.038	.257	.883	.458	.049	.000		.888	.019
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Z10	Pearson Correlation	.314**	.281**	.323**	.225*	.371**	.460**	.207	.107	-.016	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.003	.039	.000	.000	.057	.329	.888		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.587**	.717**	.640**	.625**	.684**	.686**	.571**	.359**	.254*	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.019	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Produktivitas Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.651**	.659**	.525**	.561**	.639**	.502**	.490**	.471**	.306**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.651**	1	.547**	.616**	.587**	.683**	.485**	.552**	.549**	.158	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.149	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	.659**	.547**	1	.578**	.553**	.603**	.694**	.609**	.580**	.329**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.525**	.616**	.578**	1	.669**	.746**	.619**	.625**	.720**	.195	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.073	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.561**	.587**	.553**	.669**	1	.593**	.510**	.559**	.585**	.278*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.010	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
	Pearson Correlation	.639**	.683**	.603**	.746**	.593**	1	.652**	.650**	.704**	.257*	.859**

Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.017	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y7	Pearson Correlation	.502**	.485**	.694**	.619**	.510**	.652**	1	.586**	.672**	.312**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y8	Pearson Correlation	.490**	.552**	.609**	.625**	.559**	.650**	.586**	1	.749**	.304**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y9	Pearson Correlation	.471**	.549**	.580**	.720**	.585**	.704**	.672**	.749**	1	.214*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.049	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y10	Pearson Correlation	.306**	.158	.329**	.195	.278*	.257*	.312**	.304**	.214*	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.004	.149	.002	.073	.010	.017	.004	.005	.049		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.748**	.756**	.802**	.834**	.777**	.859**	.797**	.806**	.829**	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kedisiplinan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.824	10

Keterampilan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.856	10

Motivasi Kerja Reliability Statistics

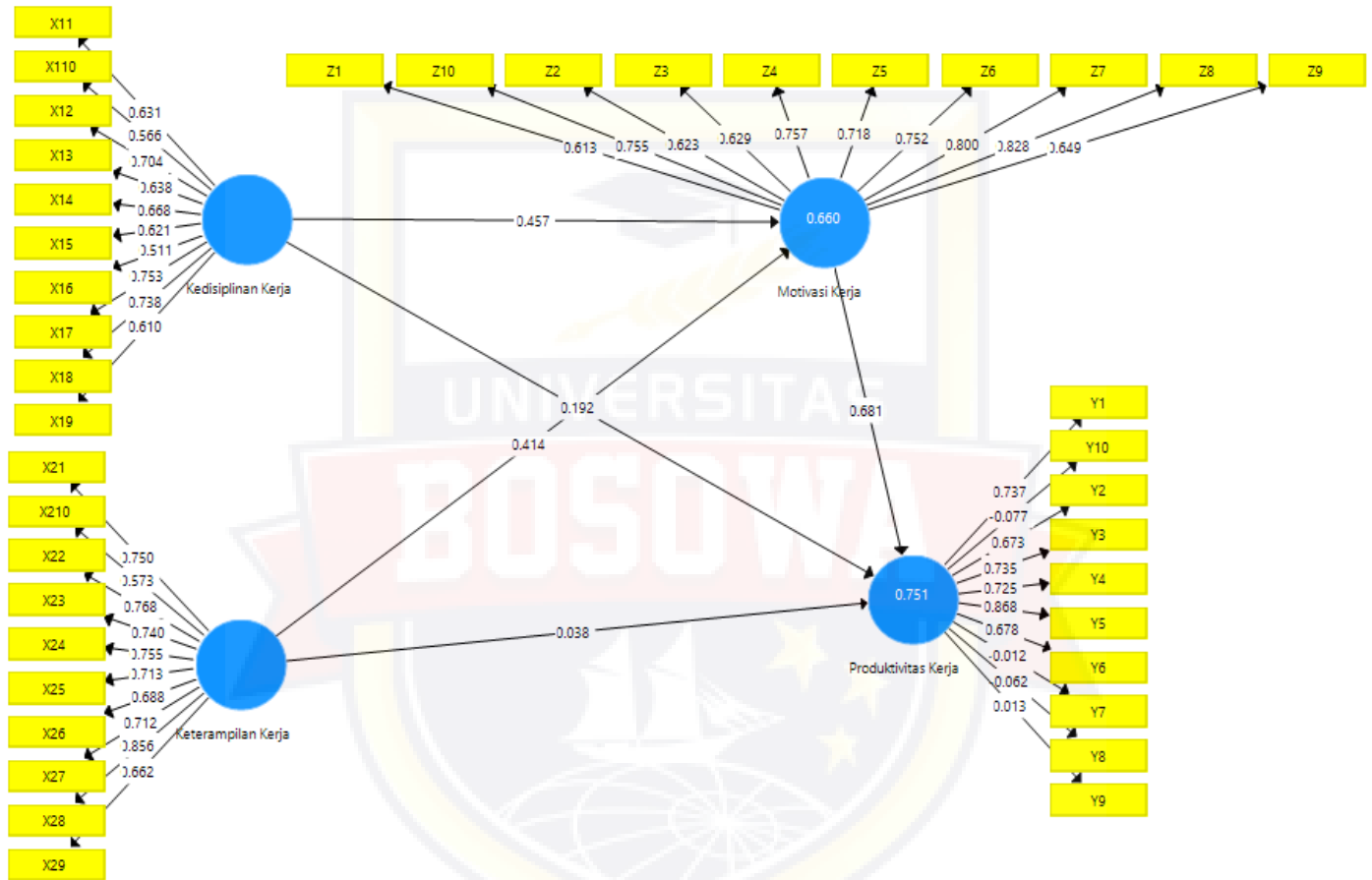
Cronbach's	
Alpha	N of Items

.780	10
------	----

Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	10

Uji Algorithm 1

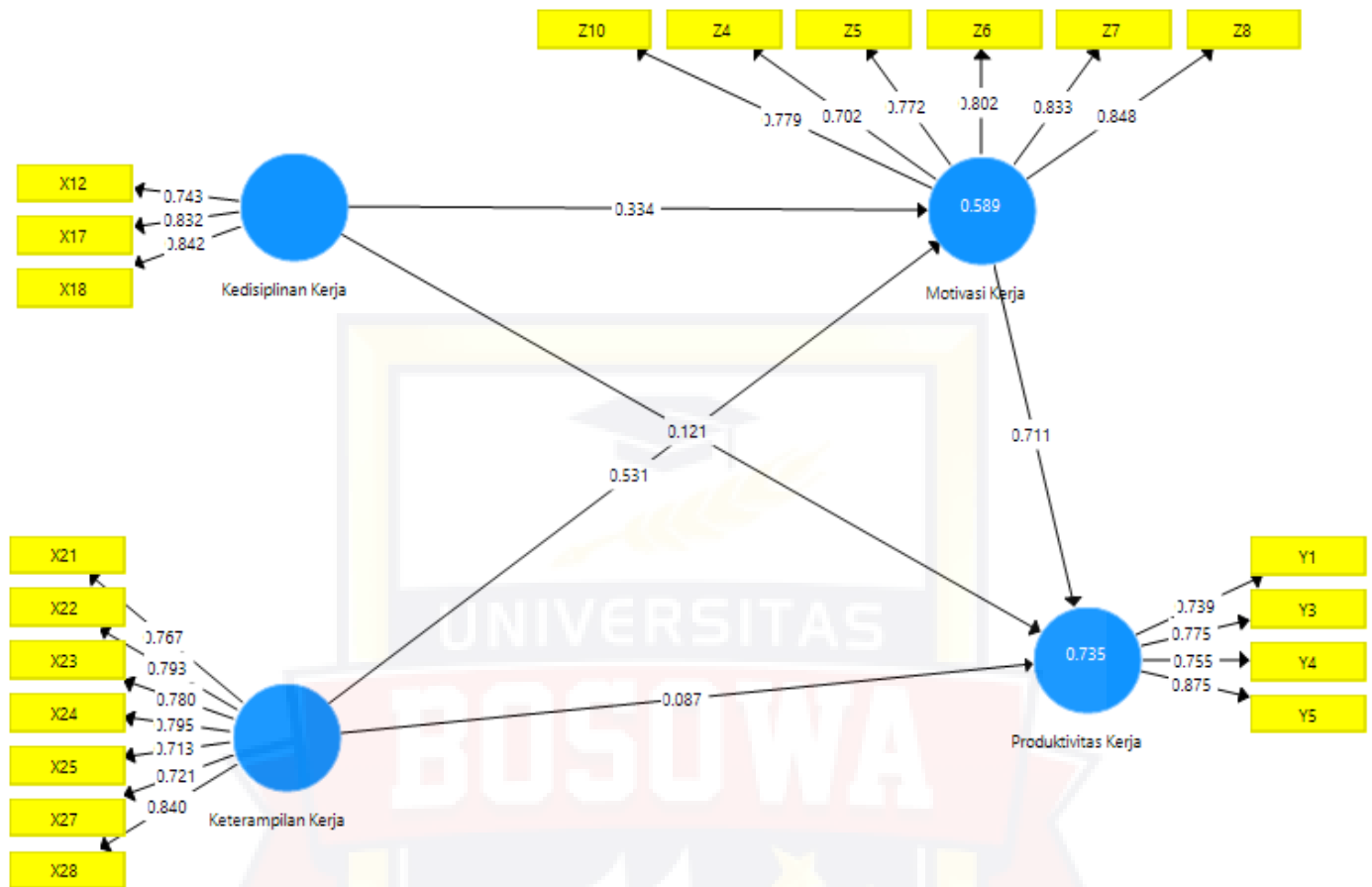


Outer Loadings 1

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X11	0.631			
X110	0.566			
X12	0.704			
X13	0.638			
X14	0.668			
X15	0.621			
X16	0.511			
X17	0.753			

X18	0.738			
X19	0.610			
X21		0.750		
X210		0.573		
X22		0.768		
X23		0.740		
X24		0.755		
X25		0.713		
X26		0.688		
X27		0.712		
X28		0.856		
X29		0.662		
Y1				0.737
Y10				-0.077
Y2				0.673
Y3				0.735
Y4				0.725
Y5				0.868
Y6				0.678
Y7				-0.012
Y8				-0.062
Y9				0.013
Z1			0.613	
Z10			0.755	
Z2			0.623	
Z3			0.629	
Z4			0.757	
Z5			0.718	
Z6			0.752	
Z7			0.800	
Z8			0.828	
Z9			0.649	

Uji Algorithm 2



Outer Loadings 2

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X12	0.743			
X17	0.832			
X18	0.842			
X21		0.767		
X22		0.793		
X23		0.780		
X24		0.795		
X25		0.713		
X27		0.721		
X28		0.840		
Y1				0.739
Y3				0.775

Y4				0.755
Y5				0.875
Z10			0.779	
Z4			0.702	
Z5			0.772	
Z6			0.802	
Z7			0.833	
Z8			0.848	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan Kerja	0.730	0.734	0.848	0.651
Keterampilan Kerja	0.888	0.891	0.912	0.599
Motivasi Kerja	0.879	0.884	0.909	0.625
Produktivitas Kerja	0.795	0.806	0.867	0.621

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Kedisiplinan Kerja	0.807			
Keterampilan Kerja	0.552	0.774		
Motivasi Kerja	0.627	0.715	0.791	
Produktivitas Kerja	0.615	0.662	0.849	0.788

Cross Loadings

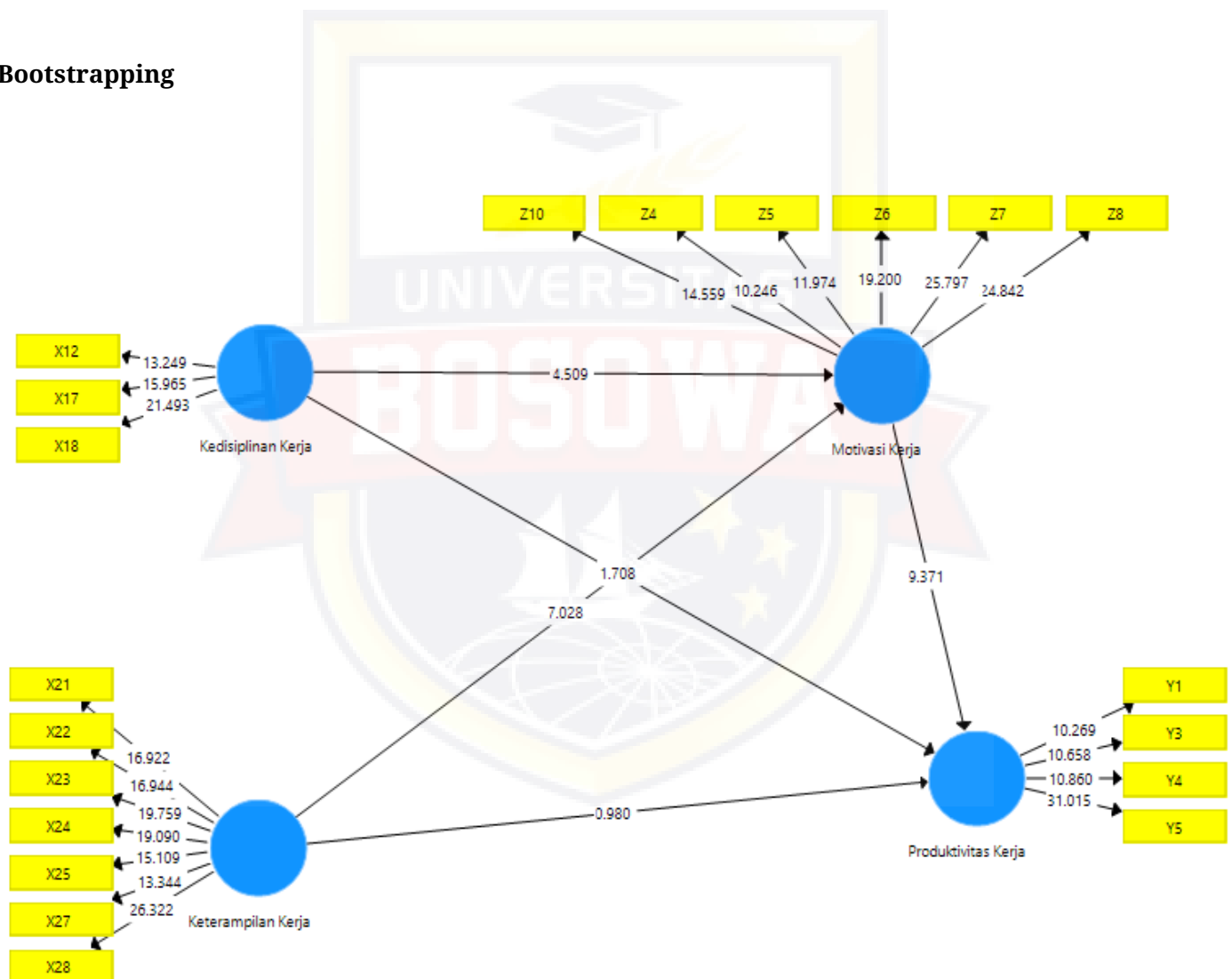
	Kedisiplinan Kerja	Keterampilan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X12	0.743	0.391	0.501	0.438
X17	0.832	0.442	0.517	0.511
X18	0.842	0.499	0.501	0.534
X21	0.424	0.767	0.594	0.520
X22	0.389	0.793	0.514	0.450
X23	0.455	0.780	0.633	0.579
X24	0.384	0.795	0.556	0.495
X25	0.318	0.713	0.434	0.454
X27	0.518	0.721	0.555	0.502
X28	0.477	0.840	0.553	0.561
Y1	0.490	0.580	0.693	0.739
Y3	0.395	0.497	0.616	0.775
Y4	0.407	0.437	0.587	0.755
Y5	0.614	0.557	0.757	0.875
Z10	0.436	0.485	0.779	0.700

Z4	0.453	0.592	0.702	0.556
Z5	0.451	0.495	0.772	0.634
Z6	0.471	0.570	0.802	0.663
Z7	0.617	0.670	0.833	0.696
Z8	0.527	0.571	0.848	0.764

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.589	0.579
Produktivitas Kerja	0.735	0.725

Uji Bootstrapping



Derect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values

Kedisiplinan Kerja -> Motivasi Kerja	0.334	0.338	0.074	4.509	0.000
Kedisiplinan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.121	0.120	0.071	1.708	0.088
Keterampilan Kerja -> Motivasi Kerja	0.531	0.528	0.076	7.028	0.000
Keterampilan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.087	0.086	0.089	0.980	0.328
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.711	0.714	0.076	9.371	0.000

Indirect Effect

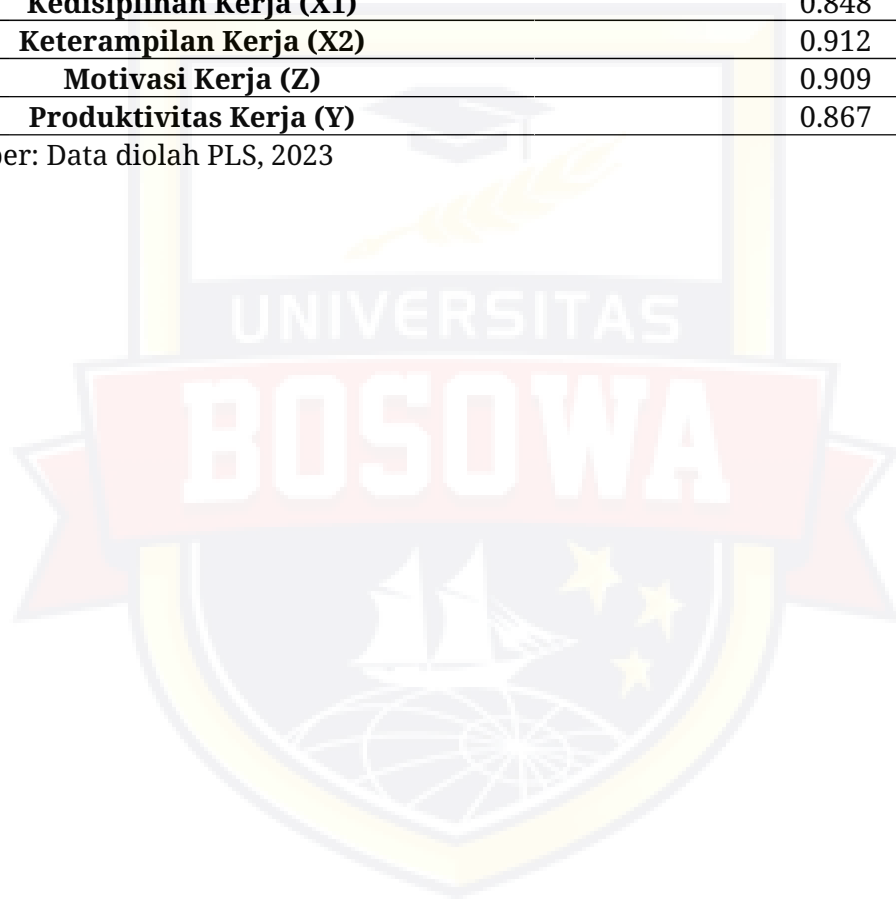
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kedisiplinan Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.237	0.240	0.057	4.153	0.000
Keterampilan Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.377	0.377	0.071	5.318	0.000



Tabel 4.14. Hasil Uji *Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan Kerja (X1)	0.848
Keterampilan Kerja (X2)	0.912
Motivasi Kerja (Z)	0.909
Produktivitas Kerja (Y)	0.867

Sumber: Data diolah PLS, 2023





X11,X12,X13,X14,X15,X16,X17,X18,X19,X110,X21,X22,X23,X24,X25,X26,X27,X28,X29,X210,Z1,Z2,Z3,Z4,Z5,Z6,Z7,Z8,Z9,Z10,Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6
4,4,2,4,5,4,3,4,4,3,4,2,3,2,2,4,4,3,4,2,3,4,5,4,3,2,4,4,5,2,4,3,4,2,3,2,3,2,4
4,3,2,3,4,2,3,2,3,5,2,1,2,3,2,4,4,2,2,4,2,3,4,4,4,2,2,4,5,1,2,3,2,3,3,2,3,2,2,4
4,4,3,4,4,4,3,3,4,3,3,4,3,5,3,3,4,4,4,3,3,4,3,4,3,4,4,4,4,4,4,3,3,4,3,3,3,5
4,5,5,5,4,4,5,4,5,4,3,4,5,4,4,4,4,5,4,4,3,4,4,2,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
5,5,5,5,5,5,5,4,5,5,4,4,5,4
5,5
5,4,5,5,5,5,5,5,5,5,4,4,5,4,4,5,5,5,5,5,4,4,5,5,5,5,4,5,5,5,4,5,5,4,5,4,5,4,5
5,5
4,2,5,5,4,4,5,4,5,5,3,5,4,5,4,4,5,5,5,5,4,3,4,4,4,4,1,4,4,5,5,4,4,4,4,4,5,5,5,5
5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,4,4,5,4
5,5,4,4,5,5,4,5,5,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,3,3,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
5,4,5,5,4,4,4,4,5,4,4,4,4,5,4,4,5,5,5,5,4,4,5,4,4,5,4,4,2,4,5,4,4,4,4,4,4,4,3
4,3,4,5,5,5,5,5,5,5,4,4,4,4,5,4,5,5,5,5,4,5,4,5,5,5,5,3,5,3,4,5,5,4,5,5,5,5,5,4
5,5,5,4,4,4,4,5,4
5,5
5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,4,5,5,4,5,5,4,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5
4,4,5,4,5,5,5,4,4,2,4,4,4,4,4,5,4,5,4
5,5
5,5
5,5
5,4,5,5,5,5,4,5,5,5,5,5,5,4,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,4,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5
4,4,5,5,5,4,5,4,5,4,4,4,5,4
5,4,4,4,5,4,4,5,4,5,4
4,2,5,5,5,5,5,5,5,4
4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,5
5,4,5,5,5,5,5,5,5,5,4,4,4,4,5
4,5,5,4,5,4,5,4,4,4,5,4,4,5,4,4,5,4
5,5
5,4,5,5,5,5,4,5
5,4,5
5,4,5,5,5,5,4,5
4,4,5,5,5,4,5,4
5,4
4,2,3,4,4,4,4,2,3,4,4,3,2,3,2,4,4,1,4,4,2,3,4,4,2,2,3,5,5,1,4,4,4,3,3,3,4,4,4,4
5,4,4,4,4,4,5,4,4,5,5,4,5,5
4,3,4,4,4,4,4,4,4,2,5,3,5,5,5,5,4,4,4,4,4,4,5,5,5,5,5,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,3,5,5,3,4,4,4,5,3,5,2,4,4,4,3,4,4,4,4,4,5,4,4,4,5,3,4,4,4,4,3,3,4,4,4,4
4,3,4,4,2,4,4,4,3,1,2,3,2,2,4,4,2,4,4,3,4,3,4,2,3,5,5,3,4,4,4,3,3,4,4,4,4,4
4,4
5,4,5,5,5,5,4,4,4,4,5,3,4,4,5,5,5,5,5,2,4,5,5,5,5,5,4,4,4,5,5,4,5,5,4,4
5,5,4,4,4,5,4,5,4
5,4,5,5,5,5,5,5,4,5,3,4,4,4,4,5,5,5,5,5,5,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,3,3,4,4,4,4,4,2,4,3,4,4,4,4,4,4,4,4,3,4,5,3,3,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,4,5,5,4,4,4,5,4,2,4,3,4
4,4,4,5,5,4,5,4,5,5,3,4,3,4,4,4,4,5,5,2,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,4,5,5,5,3,4,3,4,3,4
4,4,4,5,5,5,3,4,3,4,3,4
4,4,4,4,5,3,3,4,4,2,5,3,3,4,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,4,4,4,5,5,3,5,2,4,4,4,4,4,5,1,5,4,4,4,4,5,5,4,4,4,5,4,4,4,5,4,4,4,4,4,5
4,4,4,4,4,3,3,4,2,4,4,3,4,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,4,5,4,4,4,5,4,4,5,4
5,5,5,5,4,5,4,5
5,3,4,4,4,4,5,5,4,4,4,3,2,4,4,3,4,5,4,4,3,4,4,3,5,5,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4
4,4,5,4,4,4,5,5,4,2,4,5
5,5,5,5,5,4,5,3,5,5,5,5,5,5,5,5,4,3,5,5,5,3,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5,5
5,4,2,4,4,4,4,4,4,5,3,4
4,1,4,4,5,5,4,4,4,4,5,4,5,4
5,2,4,4,4,4,4,4,5,4,5
5,2,4,4,4,5,4
4,2,4,4,4,4,3,3,4,2,4,4,3,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,3,3,3,3,3,3,3,3,3,3,3,3,4
4,4,4,4,4,3,3,4,2,4,4,3,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,4,3,3,3,3,3,3,4
4,4,4,4,4,3,3,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,3,3,3,3,3,3,4
4,4,4,4,4,3,3,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,3,3,3,3,3,3,4
4,4,4,4,4,3,3,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,3,4,4,4,4,4,4,4,3,3,3,3,3,3,4
4,2,5,5,5,4,4,4,4,5,4,4,4,5,4,5
5,2,4,4,4,5,4
4,2,4,5,4,3,4,5,4,4,4,2,5,4,4,5,4
4,2,4,5,4,5,3,3,5,4,3,4,5,5,2,4,5,5,3,5,5,4,4,5,5,3,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,5,5,5
4,5,3,5,5,5,4,4,4,5,2,5,4,5,4,4,5,1,4,5,4,5,4,4,2,5,4,5,4,4,4,4,4,3,4,4,4,4
4,2,4,5,5,3,4,5
5,3,4,4,5,5,5,4,4,4,5,4,2,4,4,4,5,5,4,5,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4,5



MEETING DENGAN MANAGER KANTOR



OBSERVASI KARYAWAN /ABK KAPAL



Bersama karyawan/ Anak buah kapal perusahaan jie sheng ship management limited

JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED

COMPANY CIRCULAR

Ref: JS-S-2022-012
Date: 23rd Sep., 2022
To: Master and C/E of the vessels in JS Fleet
From: JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED
Cc: Technical Department, Crew Section, Safety Section

Sampling of fuel oil used on board-- MARPOL Annex VI

船上的燃油取樣——MARPOL 附則 VI

Dear All,

We would like to bring your notice about an amendment to MARPOL Annex VI related to fuel oil sampling and verification procedures for the Sulphur content of fuel oil was adopted as Resolution MEPC.324(75) at the 75th session of the Marine Environment Protection Committee (MEPC75) held in November 2020, and these amendments are scheduled to enter into force on 1 April 2022.

Fuel oil samples under MARPOL

Following the new amendments there are now three defined fuel oil samples under MARPOL, each provided with a set of IMO guidelines:

- **MARPOL delivered sample1)** – this is the traditional sample taken during bunkering, accompanying the Bunker Delivery Note (BDN) and which represents the fuel oil delivered on board.
- **In-use sample2)** – this is a new sample meant to represent the fuel oil in use at the time and for which sampling points shall be designated.
- **On board sample3)** – this is a new sample meant to represent the fuel in the fuel oil tanks, i.e. fuel oil intended to be used or carried for use.

Designating sampling points

"Designating" is meant to clearly identify the sampling point to be used for the purpose of taking the "In-Use sample" as per MARPOL Annex VI. This should be done by marking the sampling points and identify it on the relevant piping diagram.

When designating sampling points consideration should be given to possible fuel oil cross-contamination and service tank arrangements. The different fuel oil grades being used to be considered and the location should be as close to the consumer as safely feasible, considering fuel oil temperature, pressure and flowrate. For a common fuel oil supply line serving one or more consumers, a single sampling point may be acceptable.

Verification of compliance will be followed up at the first IAPP renewal survey on or after 1 April 2023, confirming the number and location of designated sampling points. On completion of the

JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED

IAPP renewal survey the new IAPP Certificate will reflect that the vessel is fitted with designated sampling points.

In view of change of fuel oil sampling procedure, we would like to bring your intention on the implementation of this procedure onboard.

Sampling points for above three samples:

The requirements for sampling points required by MEPC.1/Circ.864/Rev.1 are as follows:

- (1.) be easily and safely accessible;
- (2.) take into account different fuel oil grades being used for the fuel oil combustion machinery item;
- (3.) be downstream of the in-use fuel oil service tank;
- (4.) be as close to the fuel oil combustion machinery as safely feasible taking into account the type of fuel oil, flow-rate, temperature, and pressure behind the selected sampling point;
- (5.) be clearly marked for easy identification and described in either the piping diagram or other relevant documents;
- (6.) each sampling point should be located in a position shielded from any heated surface or electrical equipment and the shielding device or construction should be sturdy enough to endure leaks, splashes or spray under design pressure of the fuel oil supply line so as to preclude impingement of fuel oil onto such surface or equipment; and
- (7.) the sampling arrangement should be provided with suitable drainage to the drain tank or other safe location.

Fleet vessel compliance table:

please be noted this new regulation enforced since 1st April 2022. It will apply to new ship immediate after enforce. For existing ship, it will be applied for the first renewal survey on/or after 1st April 2023.

No	Name	IMO	Flag	Class	Year Built	Date of compliance
1	Concord Express	9247443	Panama	DNV	2003	20 th May 2023
2	Concord Serenity	9277785	Panama	LR	2004	8 th June 2024
3	Ocean Crystal	9116905	Panama	IBS	1996	1 st June 2026
4	Ocean Splendid	9221683	Panama	IBS	2000	29 th Nov 2025
5	Angel No.2	9146027	Panama	IBS	1996	11 th June 2026
6	Angel No.1	9434709	Panama	ABS	2008	30 th Nov 2023
7	At Honor	9316555	Panama	NK	2005	7 th Dec 2025
8	Angel 106	9141895	Panama	IBS	1996	20 th Dec 2024
9	Angel 29	9175755	Panama	IBS	1998	24 th Sept. 2024
10	Angel 38	9175743	Panama	NK	1998	25 th Mar 2028

JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED

11	At Lucky	9321421	Panama	NK	2006	7 th April 2026
12	Angel 22	9191230	Panama	KR	1998	9 th Aug 2023
13	Ultra Energy	9184031	Panama	NK	1999	27 th Jan 2024
14	New Harmony	9208605	Panama	IBS	1999	17 th Jul 2026
15	At Glory	9223710	Panama	NK	2000	2 nd Feb 2024
16	Angel 101	9101455	Panama	IBS	1995	24 th Jul 2025
17	New Smile (A102)	9062257	Panama	IBS	1992	15 th Dec. 2023
18	Angel 118	9105310	Panama	IBS	1994	3 rd May 2026

You are encouraged to contact office if any query from above company circular in force.

以上公告事项如有疑问请与公司连络

Attachment:
MEPC.324(75)
MEPC.1-Circ.864-Rev.1

Chi Fei
Ms. Liang Chi Fei
As DPA
JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED

JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED

18F.-6, No .56, Minsheng 1ST RD., Xinxing Dist.,Kaohsiung City(800), Taiwan (R.O.C)

REPLY TO RESEARCH PERMIT APPLICATION (02/08/2023)

C-305

Dear. Mr/Ms Director
Postgraduate Management Study Program
Makassar Bosowa University
In Place

Yours faithfully,

In response to your letter number 640/B.01/PPS/UNIBOS/VII/2023 dated 11th July 2023 regarding your request for a research permit:

Explain that:

Name: Burhanuddin Syam Hamdan

Nim: 4621104031

Research Title: "Analysis of Discipline and Work Skills on Employee Productivity Mediation by Motivation at Jie Sheng Ship Management Limited

We hereby allow you to carry out research on the Jie Sheng Ship Management Lir Company. For further information, please contact the manager Mr Edwin on August :

Thus We Submit This Reply Letter.

C. ei

Ms. LIANG CHIFEI

AS DPA

JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED



UNIVERSITAS
BOSOWA

PASCASARJANA

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4
Makassar-Sulsel 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789
Faks. 0411 424 568
pascasarjana@universitashosowa.ac.id

KETERANGAN HASIL TURNITIN TESIS
TURNITIN/TESIS/160/UNIBOS/IX/2023



Nama : **BURHANUDDIN SYAM HAMDAN**
Stambuk : **4621104031**
Fakultas / Jurusan : **PASCASARJANA/ MANAJEMEN**

Submission Date:	Sep 29, 2023 at 12:50 PM (UTC+0800)
Submission ID:	44078425
File Name:	ANALISIS KEDISIPLINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA JIE SHENG SHIP MANAGEMENT LIMITED
TURNITIN ORIGINALITY REPORT	
16%	
SIMILARITY INDEX	

Sebagaimana data tersebut, telah dilakukan pengecekan **Similarity Check** berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya.

Demikian keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 September 2023
Penanggungjawab Turnitin
Pascasarjana


Dr. A. Hamzah F. Insuery, S.Pd., M.Pd