

HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN DENGAN KINERJA AWAK ARMADA KAPAL SUNGAI

Rudianto
STMT Trisakti
stmt@indosat.net.id

Adenan Suhalis
STMT Trisakti
stmt@indosat.net.id

Yosi Pahala
STMT Trisakti
stmt@indosat.net.id

ABSTRACT

Performance and quality of the river fleet crew and productivity can be achieved if the crew has high discipline. Discipline is an aspect which contributes to decide things to be done in order to achieve certain goals. Continuous training indicates a level of responsibility to carry out the work in accordance with the abilities, skills and knowledge (initiative). A high discipline on a river flotilla crew will have a positive impact on performance. It means more training a river flotilla crew have more work can be completed and maintained. Based on the hypothesis, there is a significant positive relationship between the performance and competence of river fleet crew. It shows H1 is accepted. The second one, there is a significant positive relationship between the performance and discipline of river fleet crew, shown by H2 is accepted. The last one, there is a significant relationship between both competence and discipline and performance of river fleet crew that H3 is accepted.

Keywords: HR, river fleet crew, competency

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama perusahaan yang tidak dapat dinilai dan disamakan dengan materi. Apalagi dalam industri jasa cenderung berada dalam kondisi pasar dengan tingkat kompetisi yang tinggi sehingga perusahaan dituntut melakukan efisiensi di segala hal termasuk dalam hal efisiensi biaya awak kapal.

Untuk itu peneliti sengaja memilih bidang awak kapal sungai dan danau tetapi karena bidang jasa ini berusaha bertahan menghadapi kompetisi dengan moda transportasi lain yang berkembang sangat cepat dalam waktu lima tahun terakhir. Dalam iklim kompetisi yang ketat memerlukan pengelolaan sumber daya yang optimal, termasuk dalam pengelolaan SDM

Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan, dan pengembangan karirnya (Mangkunegara, 2008:13).

Setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas di dalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda, keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaannya tidak baik akan timbul masalah, yaitu : munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja awak kapal untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan lain-lain. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Suatu institusi pemerintah atau perusahaan yang mempunyai perencanaan dan sistem pengawasan yang baik mustahil akan berkembang secara maksimal, apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan disiplin tinggi. Demikian pula di dalam perusahaan pelayaran, sekalipun kondisi kapal prima, namun bila tidak dioperasikan oleh personil yang cakap dalam melayarkan kapal, dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang peraturan dan kode serta petunjuk terkait dengan pelayaran maka kinerjanya pun tidak optimal. Bagaimanapun modernnya suatu kapal yang dilengkapi dengan peralatan-peralatan otomatis, namun bila tidak didukung dengan sumber daya awak kapal pastilah akan sia-sia.

Kinerja awak kapal yang berkaulitas dan produktif dapat dicapai apabila para awak kapal memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan merupakan aspek yang cukup memiliki andil untuk menentukan tentang hal apa yang dapat dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dengan Diklat secara terus menerus dan berkesinambungan biasanya menunjukkan tingkat tanggungjawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kesanggupan, keterampilan dan pengetahuannya (inisiatif). Kedisiplinan yang tinggi pada seorang awak kapal akan berdampak positif terhadap kinerja, artinya semakin banyak diklat

seorang awak kapal untuk melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin banyak pula pekerjaan yang dapat diselesaikan dan menjaga kualitas kerjanya.

Kinerja merupakan harapan perusahaan terhadap awak kapal baik outsourcing maupun insourcing. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:22).

Manajemen SDM diperlukan mulai rekrutmen (penerimaan tenaga kerja), penempatan, sampai pembinaan, untuk mendapatkan kinerja yang optimal sesuai harapan (Dessler, 2004:47). Dengan dasar perhatian yang selama ini digunakan perusahaan saat evaluasi pada rekrutmen tenaga kerja adalah faktor kompetensi, disiplin, dan motivasi, maka penelitian ini mengambil pertimbangan faktor tersebut untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja.

Keterampilan awak kapal harus didukung oleh sumber daya lain seperti fasilitas kerja, kesehatan, penghargaan, jaminan hari tua, dan sebagainya yang mendorong awak kapal untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila dari sumber daya tersebut terpenuhi tentu akan berpengaruh terhadap perilaku awak kapal. Pengaruh tersebut dapat bersifat positif dan ada kalanya bersifat negatif. Awak kapal yang memiliki pengaruh positif dari sumber daya tersebut adalah awak kapal memiliki keterampilan, sebaliknya yang menerima pengaruh negatif, maka keterampilannya menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini disajikan penelitian dengan judul: Hubungan Kompetensi dan Disiplin dengan Kinerja Awak Kapal Sungai (Survey pada awak armada sungai yang beroperasi di Sungai Musi Tahun 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lebih jelasnya lagi, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, dimana penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, yaitu kompetensi (variabel X1), disiplin (variabel X2), dan kinerja (variabel y) awak armada

kapal sungai dan danau. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara tidak terstruktur. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 20 orang responden sebagai upaya uji kalibrasi instrumen sebagai bentuk uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Instrumen penelitian baik kuesioner secara keseluruhan maupun butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel sebagaimana telah disajikan pada Bab III. Berikut ini adalah data yang telah diperoleh dan diolah oleh penulis.

Setiap responden diberikan daftar pernyataan (*kuesioner*) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari Sangat Setuju / Baik, Setuju / Baik, ragu-ragu, Tidak Setuju / Baik, Sangat Tidak Setuju / Baik, untuk variabel X1, X2 dan variabel Y. Kelima kriteria tersebut diberi bobot sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju / Baik diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju / Baik diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju / Baik diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju / Baik diberi skor 1

Daftar pernyataan (kuesioner) untuk responden dapat dilihat pada lampiran.

A. Deskripsi Data

Hasil penyebaran kuesioner, selanjutnya dipaparkan dalam bentuk deskripsi responden. Deskripsi responden merupakan paparan tentang responden berdasarkan tingkat pendidikan, lama bekerja, dan usia responden, dengan uraian sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	3.3	3.3	3.3
	SMP sederajat	8	26.7	26.7	30.0
	SMA sederajat	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas maka responden maka awak armada kapal sungai yang berpendidikan setingkat Sekolah Dasar adalah 1 (satu) orang. Untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP sederajat adalah sebesar 8 orang, dan untuk reponden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat adalah sebesar 21 orang.

2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama responden dalam bekerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Lama Bekerja

		Frequency	Per-cent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	2	6.7	6.7	6.7
	6 - 10 tahun	23	76.7	76.7	83.3
	11 tahun atau lebih	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas maka responden maka yang memiliki pengalaman bekerja sebagai awak armada kapal sungai selama 1 - 5 tahun sebanyak 2 orang, yang bekerja selama 6 - 10 tahun adalah sebanyak 23 orang, yang telah bekerja 11 tahun atau lebih menjadi awak armada kapal sungai sebanyak 5 orang.

3. Responden Berdasarkan Usia

Usia responden yang berprofesi sebagai awak armada kapal sungai disajikan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 - 20 tahun	3	10.0	10.0	10.0
21 - 30 tahun	9	30.0	30.0	40.0
31 - 40 tahun	11	36.7	36.7	76.7
41 tahun atau lebih	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka responden yaitu awak armada kapal sungai dalam penelitian ini yang berusia 15 - 20 tahun sebesar 3 orang, responden yang berusia 21 - 30 tahun sebesar 9 orang, untuk responden yang berusia 31 - 40 tahun sebesar 11 orang, untuk responden yang berusia 41 tahun atau lebih adalah 7 orang.

4. Deskripsi data variabel Penelitian

Deskripsi data kuesioner dalam penelitian ini disajikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

A. Deskripsi Data Frekuensi Kuesioner

Data variabel kompetensi awak armada kapal sungai diperoleh dari kuesioner tentang kompetensi yang terdiri dari 8 butir pertanyaan, tentang disiplin terdiri dari 8 butir pertanyaan dan variabel disiplin terdiri dari 9 butir pernyataan. Masing-masing variabel menggunakan skala Likert 1 - 5. Berdasarkan hal tersebut, maka skor minimal yang dapat diperoleh adalah 1 dan skor maksimal adalah 40. Berikut hasil perhitungan deskripsi frekuensi data variabel kompetensi sebagai berikut:

Statistics

		Kompetensi	Disiplin	Kinerja
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		11.1667	27.5667	28.9333
Median		11.5000	25.0000	29.5000
Mode		4.00 ^a	25.00	19.00 ^a
Std. Deviation		5.22648	9.76158	8.89763

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1) Data variabel Kompetensi (X1)

Hasil pengolahan data untuk variabel kompetensi, memiliki :

- ✧ Mean : 11,17
- ✧ Median : 11,5
- ✧ Modus : 4
- ✧ Standar Deviasi : 5,23
- ✧ Range : 4
- ✧ Skor terendah : 4
- ✧ Skor tertinggi : 20

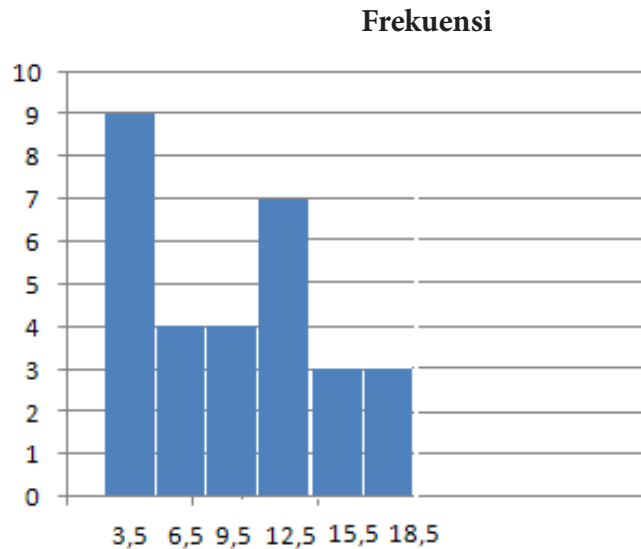
Skor frekuensi variabel kompetensi menyebar dari skor terendah 4 sampai skor tertinggi 20 dengan rentang nilai 4. Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari kompetensi adalah:

Tabel 4.1.

DISTRIBUSI FREKUENSI (X1)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	4 - 6	3,5	6,5	9	30	9
2	7 - 9	6,5	9,5	4	13,3	13
3	10 - 12	9,5	12,5	4	13,3	17
4	13 - 15	12,5	15,5	7	23	24
5	16 - 18	15,5	18,5	3	9,9	27
6	19 - 20	18,5	20,5	3	9,9	30
Jumlah				30	100	

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel kompetensi (X_1), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut:



2) Data Variabel Disiplin

Hasil pengolahan data untuk variabel disiplin, memiliki

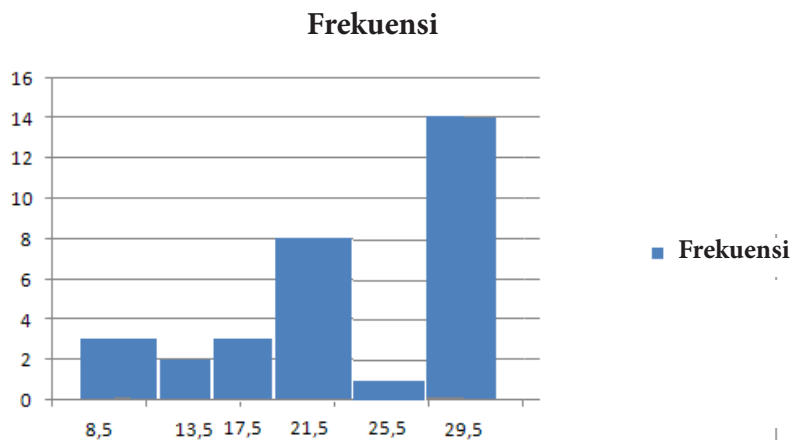
- ✧ Mean : 27,56
- ✧ Median : 25
- ✧ Modus : 25
- ✧ Standar Deviasi : 9,76
- ✧ Range : 4
- ✧ Skor terendah : 9
- ✧ Skor tertinggi : 46

Skor frekuensi variabel kompetensi menyebar dari skor terendah 9 sampai skor tertinggi 46 dengan rentang nilai 4. Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari kompetensi adalah:

Tabel 4.2.
DISTRIBUSI FREKUENSI (X2)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	9 - 13	8,5	13,5	3	11	3
2	14 - 17	13,5	17,5	2	6,6	5
3	18 - 21	17,5	21,5	3	11	7
4	22 - 25	21,5	25,5	8	14,6	15
5	26 - 29	25,5	29,5	1	3,3	16
6	30 - 46	29,5	46,5	14	9,9	30
	Jumlah			30	100	

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel disiplin (X₂), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut:



3) Data Variabel Kinerja

Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja, memiliki

- ✧ Mean : 28,9
- ✧ Median : 29,5
- ✧ Modus : 19
- ✧ Standar Deviasi : 8,898
- ✧ Range : 4
- ✧ Skor terendah : 7
- ✧ Skor tertinggi : 41

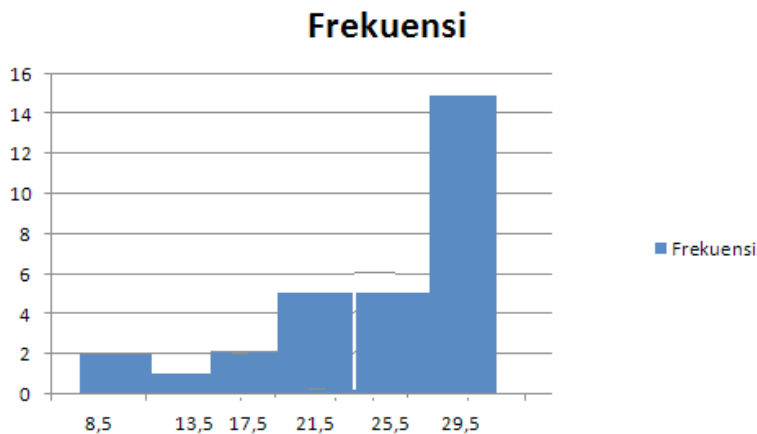
Skor frekuensi variabel kinerja menyebar dari skor terendah 7 sampai skor tertinggi 41 dengan rentang nilai 4. Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari kinerja adalah:

Tabel 4.3.

DISTRIBUSI FREKUENSI (Y)

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	9 - 13	8,5	13,5	2	6,6	2
2	14 - 17	13,5	17,5	1	3,3	3
3	18 - 21	17,5	21,5	2	6,6	5
4	22 - 25	21,5	25,5	5	16,7	10
5	26 - 29	25,5	29,5	5	16,7	15
6	30 - 41	29,5	41,5	15	50,0	30
	Jumlah			30	100	

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel kinerja (Y), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut:



B. Analisis data penelitian

1. Uji asumsi klasik

a. Normalitas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS v 19 IDM Portabel disajikan uji normalitas sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.9333
	Std. Deviation	8.89763
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.479
Asymp. Sig. (2-tailed)		.976

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,976 > dari 0.5. dari perbandingan tersebut diketahui bahwa data terdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS v 19 IDM Portabel disajikan uji multikolinieritas sebagai berikut:

variabel	VIF	batas	keterangan
kompetensi	1.059	10	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
disiplin	1.059	10	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel kompetensi dan variabel disiplin awak kapal sungai tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga dapat dilakukan langkah perhitungan regresi selanjutnya.

c. Heteroskedastisitas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS v 19 IDM Portabel disajikan uji

heteroskedastisitas sebagai berikut:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.630	5.41078	1.815

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dari besaran Durbin-Watson (D-W). Secara umum patokan terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah :

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada heteroskedastisitas positif.
- Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada heteroskedastisitas.
- Angka D-W di atas +2 berarti ada heteroskedastisitas negatif.

Pada tabel di atas diketahui nilai D-W sebesar 1,815 yang menunjukkan bahwa nilai D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada heteroskedastisitas

C. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Koefisien Regresi

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Kompetensi (X_1), variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) awak armada kapal sungai. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows V.19 diketahui nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel seperti pada tabel (lampiran) sebagai berikut:

variabel	Nilai β koefisien	signifikansi
Konstan	5,904	0.091
kompetensi	0.583	0.07
disiplin	0.599	0.00

Variabel Dependen: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5,904 + 0.583X_1 + 0.599X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut

$$a = 5,904$$

Berarti bahwa pada saat kompetensi (X_1) dan disiplin (X_2) awak armada kapal sungai sama dengan nol (konstan), maka Kinerja awak armada kapal sungai sebesar 5,904.

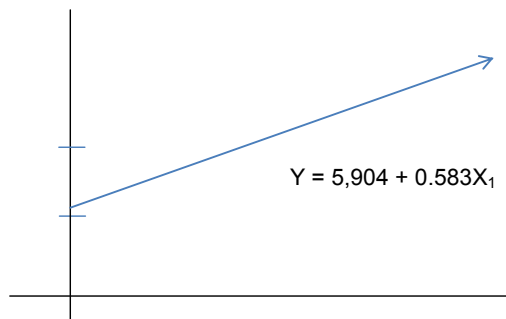
$$b_1 = 0,583$$

Berarti bahwa pada saat kompetensi (X_1) naik 1 poin dan disiplin (X_2) tetap maka Kinerja awak armada kapal sungai naik sebesar 0,583

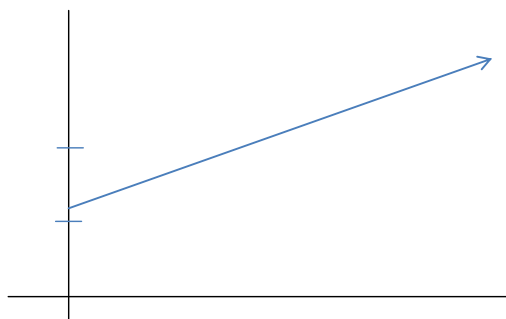
$$b_2 = 0.599$$

Berarti bahwa pada saat disiplin (X_2) naik 1 poin dan kompetensi (X_1) tetap maka Kinerja awak armada kapal sungai naik sebesar 0.599

Regresi Y terhadap X_1



Regresi Y terhadap X_2



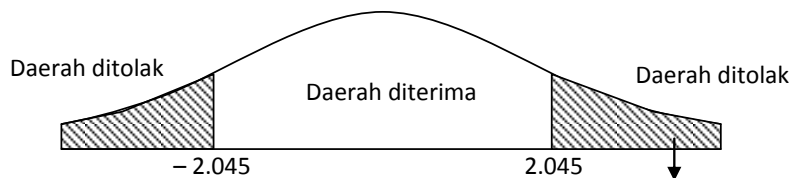
2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan disiplin terhadap kinerja awak armada kapal sungai, berikut disajikan pada tabel dibawah:

variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Signifikansi
kompetensi	2.949	10	0.07
disiplin	5.656	10	0.00

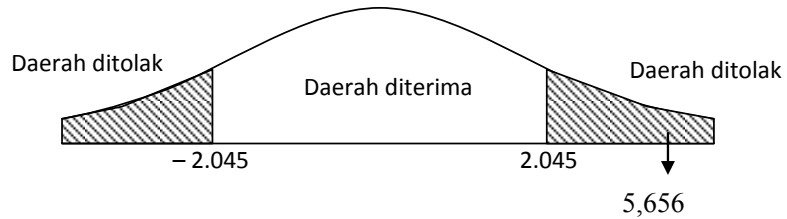
- a. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja awak armada kapal sungai

Berdasarkan tabel di atas, maka dalam penelitian ini uji untuk variabel kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) awak armada kapal sungai nilai t hitung sebesar 2,949 sementara nilai t tabel sebesar 2,045 atau $2,949 > 2,045$ hasil terebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai. Untuk lebih jelasnya pengaruh secara parsial variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja awak armada kapal sungai tampak pada grafik dibawah sebagai berikut:



- b. Pengaruh variabel Disiplin terhadap kinerja awak armada kapal sungai.

Berdasarkan tabel di atas, maka dalam penelitian ini uji untuk variabel disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) awak armada kapal sungai nilai t hitung sebesar 5,656 sementara nilai t tabel sebesar 2,045 atau $5,656 > 2,045$ hasil terebut menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai. Untuk lebih jelasnya pengaruh secara parsial variabel disiplin (X2) terhadap kinerja awak armada kapal sungai tampak pada grafik dibawah sebagai berikut:



3. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Awak Armada Sungai (Y). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel 4.17 berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1505.399	2	752.700	25.710	.000 ^a
	Residual	790.467	27	29.277		
	Total	2295.867	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah;

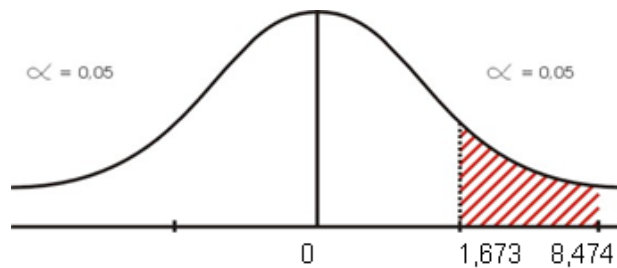
- 1) $H_0 < 0$; atau model regresi tidak signifikan
- 2) $H_a > 0$; atau model regresi signifikan

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, H_0 ditolak

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 20.0 tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 25.710 > F_{tabel} 3,35, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kompetensi dan disiplin signifikan dengan variabel kinerja awak kapal sungai.

Berikut disajikan grafik hasil uji F (Anova):



4. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.630	5.41078	1.815

Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,63 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 63% variabel kinerja awak armada kapal sungai (Y) ditentukan oleh faktor variabel kompetensi (X_1) dan disiplin (X_2) sedangkan sisanya 37% ditentukan faktor-faktor lain.

SIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja awak armada kapal sungai, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima dimana nilai t hitung sebesar 2,949 sementara nilai t tabel sebesar 2,045 atau $2,949 > 2,045$ hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kinerja awak armada kapal sungai, dengan demikian hipotesis penelitian H2 diterima dimana nilai t hitung sebesar 2,949 sementara nilai t tabel sebesar 5,656 atau $2,949 > 5,656$

2,045 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis terdapat hubungan yang signifikan kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja awak armada kapal sungai, dengan demikian hipotesis penelitian H3 diterima dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.710 > F_{tabel} 3,35$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kompetensi dan disiplin signifikan dengan variabel kinerja awak armada kapal sungai. dan juga didukung dengan $R Square$ sebesar 0,643 atau 64,3%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap pola pikir pegawai sebesar 63% variabel kinerja awak armada kapal sungai (Y) ditentukan oleh faktor variabel kompetensi (X1) dan disiplin (X2) sedangkan sisanya 37% ditentukan faktor-faktor lain.merupakan pengaruh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kebijakan institusi dan lain sebagainya yang tidak diteliti

Implikasi

Manajemen awak armada kapal sungai adalah merupakan salah satu faktor dominan untuk keberhasilan terciptanya daya dukung keselamatan beroperasinya armada kapal sungai. Dimana tinggi rendahnya suatu tingkat manajemen operasional awak armada kapal sungai dipengaruhi oleh imbalan ataupun kompetensi yang diterima dan juga disiplin kerja yang ditanamkan. Hal ini terbukti dari kesimpulan hasil penelitian seperti yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak armada kapal sungai. Oleh karena itu implikasi terhadap instansi terkait harus senantiasa mendukung kebijakan-kebijakan yang terkait dengan kompetensi dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia ,Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda karya.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Association K.U. Leuven, 2009. *Competence based curriculum design*, <http://www.kuleuven.ac.be>.
- Aritonang, Keke T .2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: MandarMaju
- Gary Dessler .2000. *Human Resource Management*. Author,.Edition, 8. Publisher, Prentice Hall PTR.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T. Hani 2002, *Manajemen*; EdisiKedua, CetakanKetiga belas. Yogyakarta : BPFE.
- Husein Umar, 2005, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resourcse Management*, Alih. Bahasa. Jakarta :SalembaEmpat
- MarihotTuaEfendi, 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rosidah (2005). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Cheil Jedang Jawa Timur. Surabaya:Tesis S2 UNAIR,
- Spencer, Balkin, dan Cardy. 2011. *Managing human resources (3rd ed.)*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandarmaju
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV AndiOfsett
- Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit Erlangga,

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

TulusTu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan : pasal 1 (10)