

## **MOTIVASI PELAUT**

**Rini Nurahaju, Dassy Nur Utami**

Universitas Hang Tuah Surabaya

E-mail : rini.nurahaju@hangtuah.ac.id

**Abstrak:** Perbedaan individu dan karakteristik konteks kerja dapat menyebabkan perbedaan dalam motivasi Sumber Daya Manusia (SDM). Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Pelaut juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja. Apa yang mendorong mereka bekerja? Untuk itu tujuan penelitian adalah mengetahui seberapa penting aspek-aspek motivasi kerja yang tinggi bagi pelaut mulai dari prioritas utama sampai hampir tidak penting. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Jumlah subyek penelitian sebanyak 101 pelaut. Dari 13 aspek motivasi maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum prioritas utama subyek bekerja terdorong oleh keamanan tempat kerja; kesempatan bekerja secara kreatif; komunikasi dan kerjasama antar bagian ; serta pemberian gaji yang adil.

**Kata kunci:** motivasi, pelaut, sumber daya manusia

## **PENDAHULUAN**

Sebagai manusia, karyawan atau SDM memiliki pikiran, perasaan dan perilaku tertentu. Perusahaan tidak bisa serta merta mengetahui pikiran, perasaan atau perilaku karyawannya dalam bekerja jika tidak melakukan penyelidikan, sebab perusahaan hanya memiliki data-data pribadi seperti nama, usia, alamat, tingkat pendidikan dan sebagainya yang dikumpulkan selama proses seleksi pekerjaan. Sedangkan pikiran, perasaan atau perilaku yang melandasi para karyawan dalam bekerja tidak dapat diketahui secara langsung. Apa yang mendorong karyawan bekerja? Tentu tidak sekedar gaji atau sesuatu yang bernilai finansial. Sejumlah motivasi yang lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan tempat kerja, jenjang karir dan lain-lain. Begitu juga dengan pelaut. Sebagai suatu profesi yang besar resiko pekerjaannya, apakah motivasi kerja yang dirasa tinggi bagi mereka? Usia yang berbeda, begitu juga dengan masa kerja yang tidak sama antara pelaut yang satu dengan yang lainnya, apakah hal ini juga mempengaruhi motivasi seorang pelaut yang bekerja pada suatu perusahaan pelayaran?

Seementara itu, perusahaan pelayaran harus beradaptasi dengan perkembangan sosial, ekonomi dan teknologi saat ini. Meningkatnya persaingan di antara perusahaan dan ketentuan insentif terkait kinerja untuk pegawai harus diperhatikan. Inisiatif ini didasarkan pada pemahaman bahwa efektivitas organisasi tergantung sebagian besar pada eksplorasi optimal aset manusia. Jadi, perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka, manajer dan memimpin organisasi dihadapkan dengan tantangan untuk menciptakan nilai bagi organisasi dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja personel mereka.

Motivasi dan kepuasan karyawan selalu menjadi isu sentral bagi organisasi mana pun (Amabile 1993). Studi empiris sebelumnya (mis. Deci, Connell dan Ryan 1989; Poole dan Jenkins 1998 dalam Manolopoulos, 2007) telah memberikan dukungan pada pernyataan bahwa motivasi internal yang sesuai dan peningkatan kepuasan kerja karyawan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Motivasi adalah proses yang kompleks dan melewati banyak batasan disiplin, termasuk ekonomi, psikologi, pengembangan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan sosiologi (Selden dan Brewer 2000). Sementara banyak definisi telah dikembangkan (Wright 2001), beberapa konsensus untuk motivasi kerja dapat ditemukan dalam karya Perry dan Porter (1982) yang berpendapat bahwa motivasi biasanya berarti jumlah, kualitas dan arah upaya karyawan yang memberi energi perilaku mereka dalam lingkungan kerja.

## **Seminar Nasional Kelautan XIV**

“ Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia”  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

Motivasi kerja adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam manajemen dan psikologi selama beberapa tahun terakhir ((Frey dan Osterloh 2002, Rousseau 1997 dalam Manolopoulos, 2007). Di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, kebutuhan individu sering digambarkan sebagai 'intrinsik' atau 'ekstrinsik' (Sansone dan Harackiewicz 2000). Kebutuhan ekstrinsik adalah yang memotivasi seorang individu untuk mencapai hasil nyata. Mereka dapat mencakup apa pun yang berasal dari sumber luar yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan ekstrinsik, kebutuhan intrinsik berasal dari implementasi suatu aktivitas tanpa menerima hadiah nyata apa pun kecuali kepuasan dari kinerja aktivitas itu sendiri (Gagne dan Deci 2005 dalam Manolopoulos, 2007). Istilah intrinsik juga bisa digunakan dengan berbeda konotasi yang menghubungkan insentif yang ditawarkan (dan / atau diinginkan) dengan nilai-nilai individu, kepercayaan dan potensi. Dengan demikian, motivasi intrinsik biasanya dipahami sebagai bagian dari diri yang baru lahir (Deci 1975) dan terjadi ketika perilaku individu berorientasi pada kepuasan kebutuhan psikologis bawaan (Ryan dan Deci 2000).

Dengan kata lain motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu, tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilakukannya (Nawawi, dalam Putra, 2013). Sedangkan, motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu, sehingga individu tersebut mau melakukan suatu tindakan. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, dalam Putra, 2013).

Klasifikasi item motivasi dalam konstruksi yang mendasarinya (ekstrinsik dan intrinsik) dalam penelitian ini berdasarkan karya Manolopoulos (2006). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Mengikuti Lewis dan Frank (2002) dalam Manolopoulos, 2007), perbedaan individu dan lingkungan pekerjaan organisasi mempengaruhi motif karyawan dan imbalan yang diantisipasi. Jadi, sejalan dengan penelitian sebelumnya (misal Blank 1985; Steers dan Porter 1991; Wright 2004 dalam Manolopoulos, 2007) variabel yang digunakan terdiri dari demografis (jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan dan pekerjaan) dan yang terkait dengan pekerjaan (posisi, unit organisasi, pengalaman dalam pekerjaan saat ini karakteristik lingkungan, keahlian). Dalam konteks penelitian ini yang digunakan adalah usia dan masa kerja karena banyak terkait dengan kinerja pelaut (Nurahaju dan Utami, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif. Subjek penelitian adalah pelaut kapal niaga dari berbagai perusahaan pelayaran sejumlah 101 orang. Penelitian ini dilakukan pada salah satu sekolah pelayaran di Indonesia dimana para pelaut tersebut sedang melanjutkan studi untuk mengambil sertifikasi ketrampilan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner Manolopoulos (2018). Kuesioner tersebut berisi 13 aspek yang membuat seseorang termotivasi untuk bekerja. Berikut 13 aspek beserta keterangannya dalam konteks penelitian ini :

**Tabel 1 : Aspek Motivasi**

No	Aspek	Keterangan
1	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	Lingkungan kerja dicirikan oleh hubungan kepercayaan, saling pengertian dan bergantung pada komunikasi yang terbuka dan jujur antara pelaut dari berbagai tingkatan hirarki
2	Pemberian tunjangan,bonus	Pemberian imbalan keuangan ekstra (langsung dan / atau tidak langsung), seperti bonus dan tunjangan tambahan yang terkait erat dengan kinerja pelaut

**Seminar Nasional Kelautan XIV**

“ Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia”  
 Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

No	Aspek	Keterangan
3	Peluang karir yang lebih maju	Kriteria untuk promosi didasarkan pada prosedur dan transparan
4	Pemberian gaji yang adil	Gaji ditentukan oleh jumlah pekerjaan, pengalaman kerja sebelumnya, posisi, latar belakang pendidikan, situasi ekonomi negara yang lebih luas dan upah relatif di sektor swasta
5	Keamanan tempat kerja	Ketenagakerjaan dilindungi oleh hukum.
6	Kondisi atau fasilitas kerja	Manajemen memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan. IT yang memadai dan terkini dan mendapat dukungan infrastruktur.
7	Peluang untuk mengembangkan keahlian individu	Tugas-tugas yang diberikan kepada pelaut terkait erat dengan bidang spesialisasi mereka. Mereka menerima umpan balik yang berkelanjutan yang menunjukkan cara untuk meningkatkan hasil
8	Kesempatan bekerja secara kreatif	Pekerjaan kreatif dan menghasilkan sesuatu yang bermakna
9	Kebutuhan harga diri dan citra diri	Pekerjaan memenuhi dorongan individu untuk kepercayaan diri, status, otonomi, dan peluang untuk kompetensi
10	Pengakuan pada kerja	Pekerjaan ini memberikan peluang untuk membuat perbedaan bagi masyarakat
11	Kebutuhan kompetensi	Organisasi mendorong partisipasi pelaut dalam seminar, lokakarya, dan konferensi
12	Peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri	Organisasi memberikan karyawan kebebasan dalam memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan dan dorongan mereka mengambil inisiatif.
13	Kelangsungan kerja	Pelaut bisa tetap bekerja

Subjek diminta memberikan skor 1 pada pilihan hampir tidak penting ; 2 untuk pilihan penting ; 3 untuk pilihan sangat penting dan 4 untuk pilihan prioritas utama. Uji analisis data yang dilakukan adalah dengan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dalam konteks penelitian ini analisis deskriptif diwakili oleh tabel frekuensi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran motivasi pelaut bekerja. Hasil penelitian secara umum menunjukkan karakteristik subjek penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2 : Karakteristik Usia dan Lama Kerja Responden**

Subjek	Usia	Lama Kerja
1	28 Tahun	4 Tahun
2	42 Tahun	-
3	28 Tahun	3 Tahun
4	47 Tahun	22 Tahun
5	42 Tahun	15 Tahun
6	29 Tahun	7 Tahun

**Seminar Nasional Kelautan XIV**

" Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

7	37 Tahun	11 Tahun
8	28 Tahun	3 Tahun
9	31 Tahun	10 Tahun
10	37 Tahun	15 Tahun
11	51 Tahun	24 Tahun
12	43 Tahun	18 Tahun
13	41 Tahun	15 Tahun
14	32 Tahun	8 Tahun
15	28 Tahun	6 Tahun
16	38 Tahun	13 Tahun
17	37 Tahun	15 Tahun
18	36 Tahun	12 Tahun
19	38 Tahun	15 Tahun
20	39 Tahun	12 Tahun
21	37 Tahun	13 Tahun
22	29 Tahun	5 Tahun
23	28 Tahun	3 Tahun
24	54 Tahun	19 Tahun
25	31 Tahun	5 Tahun
26	30 Tahun	6 Tahun
27	40 Tahun	16 Tahun
28	37 Tahun	12 Tahun
29	-	-
30	43 Tahun	18 Tahun
31	42 Tahun	16 Tahun
32	26 Tahun	-
33	36 Tahun	11 Tahun
34	31 Tahun	3 Tahun
35	28 Tahun	3 Tahun
36	32 Tahun	7 Tahun
37	44 Tahun	18 Tahun
38	37 Tahun	9 Tahun
39	38 Tahun	7 Tahun
40	43 Tahun	15 Tahun
41	35 Tahun	7 Tahun
42	31 tahun	6 tahun
43	48 tahun	15 tahun
44	36 tahun	17 tahun
45	43 tahun	23 tahun
46	35 tahun	10 tahun
47	30 tahun	8 tahun
48	38 tahun	15 tahun
49	42 tahun	15 tahun
50	32 tahun	12 tahun
51	38 tahun	15 tahun
52	41 tahun	15 tahun
53	35 tahun	10 tahun
54	33 tahun	10 tahun
55	55 tahun	16 tahun
56	29 tahun	7 tahun
57	34 tahun	11 tahun

**Seminar Nasional Kelautan XIV**

" Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

58	27 tahun	4 tahun
59	28 tahun	4 tahun
60	33 tahun	8 tahun
61	49 tahun	22 tahun
62	44 tahun	16 tahun
63	45 tahun	38 tahun
64	35 tahun	10 tahun
65	40 tahun	18 tahun
66	38 tahun	10 tahun
67	45 tahun	20 tahun
68	37 tahun	15 tahun
69	38 tahun	13 tahun
70	41 tahun	20 tahun
71	30 tahun	7 tahun
72	23 tahun	4 tahun
73	33 tahun	13 tahun
74	39 tahun	17 tahun
75	25 tahun	3 tahun
76	39 tahun	12 tahun
77	40 tahun	25 tahun
78	31 tahun	9 tahun
79	44 tahun	24 tahun
80	37 tahun	17 tahun
81	26 tahun	3 tahun
82	36 tahun	13 tahun
83	26 tahun	4 tahun
84	44 tahun	11 tahun
85	45 tahun	35 tahun
86	23 tahun	3 tahun
87	23 tahun	3 tahun
88	24 tahun	3 tahun
89	32 tahun	10 tahun
90	23 tahun	3 tahun
91	29 tahun	4 tahun
92	32 tahun	7 tahun
93	35 tahun	17 tahun
94	38 tahun	11 tahun
95	45 tahun	—
96	28 tahun	8 tahun
97	30 tahun	6 tahun
98	26 tahun	4 tahun
99	24 tahun	3 tahun
100	26 tahun	3 tahun
101	31 tahun	5 tahun

## Seminar Nasional Kelautan XIV

“ Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia”  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

Untuk tingkat kepentingan motivasi setiap responden maka gambaran motivasi pelaut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3** : Tingkat Kepentingan Motivasi Kerja

No	Aspek	Hampir Tidak penting	Penting	Sangat penting	Prioritas Utama	NA	Jumlah
1	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	0	15	35	50	1	101
2	Pemberian tunjangan, bonus	1	39	41	19	1	101
3	Peluang karir yang lebih maju	1	21	45	33	1	101
4	Pemberian gaji yang adil	1	20	33	46	1	101
5	Keamanan tempat kerja	0	11	30	59	1	101
6	Kondisi atau fasilitas kerja	1	18	47	34	1	101
7	Peluang untuk mengembangkan keahlian individu	1	28	57	13	2	101
8	Kesempatan bekerja secara kreatif	1	1	33	55	1	101
9	Kebutuhan harga diri dan citra diri	3	46	31	20	1	101
10	Pengakuan pada kerja	7	46	31	16	1	101
11	Kebutuhan kompetensi	1	35	40	24	1	101
12	Peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri	1	23	51	25	1	101
13	Kelangsungan kerja	0	26	38	36	1	101

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara keseluruhan prioritas utama subyek bekerja terdorong oleh keamanan tempat kerja, kesempatan bekerja secara kreatif, komunikasi dan kerjasama antar bagian serta pemberian gaji yang adil. Keamanan tempat kerja merupakan salah satu bentuk kebutuhan keamanan manusia berdasarkan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (Siagian, 2012). Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan ke tempat kerja. Banyak organisasi yang mengusahakan dan menyediakan sarana angkutan bagi para pegawainya. Hal merupakan usaha organisasi dalam memberikan keamanan dan kenyamanan bagi para pegawai dalam perjalanan menuju ke dan dari tempat kerja masing-masing.

Selain Maslow, David McCleland juga mengemukakan sebuah teori tentang kebutuhan manusia yang disebut “Tiga Kebutuhan” (Siagian, 2012). Teori ini mengatakan bahwa setiap individu mempunyai tiga jenis kebutuhan, salah satunya adalah *need for achievement* dan *need for affiliation*. Kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk maju dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Individu akan berusaha mencari situasi yang dapat menunjukkan keunggulannya, termasuk kesempatan untuk bekerja secara kreatif. Sedangkan kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan untuk

berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi dengan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan melalui komunikasi dan kerja sama dengan orang lain dalam organisasi.

Pemberian gaji yang adil juga merupakan prioritas utama subjek dalam bekerja. Dalam suatu organisasi yang baik, biasanya terdapat dan berlaku suatu sistem tertentu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusianya. Sistem ini biasanya tercermin pada penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang menggunakan prinsip "*equal pay for equal work*", yaitu menggunakan criteris paribus (semua faktor yang sama) seperti masa kerja, tingkat pendidikan, usia, dan faktor-faktor lain yang turut dipertimbangkan (Siagian, 2012).

Kemudian, aspek peluang untuk mengembangkan keahlian individu, peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri, kondisi atau fasilitas kerja, peluang karir yang lebih maju, pemberian tunjangan, bonus, kebutuhan kompetensi, kelangsungan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi subjek. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri, kebutuhan kompetensi, peluang untuk mengembangkan keahlian individu, dan peluang karir yang lebih maju dapat dikaitkan dengan kebutuhan manusia untuk mengalami *growth*. *Growth* merupakan kebutuhan yang tercermin pada keinginan individu untuk bertumbuh dan berkembang. Misalnya peningkatan keterampilan dalam bidang pekerjaan atau profesi individu yang memungkinkannya meraih kemajuan dalam perjalanan hidup. Teori ini disebut teori "ERG", yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Menurut teori "ERG", mempertahankan eksistensi merupakan kebutuhan manusia yang sangat mendasar.

Untuk dapat mencapai kemajuan dalam perjalanan hidupnya, individu membutuhkan kondisi atau fasilitas kerja dan kelangsungan kerja yang memadai. Hal ini terkait dengan kebutuhan keamanan kerja secara fisik selama individu berada di tempat kerjanya. Pengecekan terhadap alat-alat yang digunakan adalah contoh tindakan pengamanan yang dilakukan manajemen untuk memberikan rasa aman bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kemudian, keharusan menggunakan pengaman bagi pegawai yang sedang bekerja, larangan merokok di daerah-daerah tertentu dimana terdapat bahan-bahan kimia atau bahan lain yang mudah terbakar juga termasuk tindakan pengamanan. Selain itu, asuransi bagi para pegawai yang melakukan tugas-tugas tertentu, terutama mereka yang tingkat risiko okupasinya tinggi juga merupakan salah satu bentuk pengamanan.

Selain membutuhkan keamanan kerja secara fisik, individu juga memandang pemberian tunjangan dan bonus sebagai hal yang sangat penting. Menurut teori harapan, kuatnya kecenderungan individu akan bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi individu yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja. Pemberian tunjangan dan bonus termasuk salah satu hasil positif yang diharapkan (Siagian, 2012).

Aspek terakhir adalah aspek kebutuhan harga diri dan citra diri serta pengakuan pada kerja yang juga dianggap penting. Harga diri dan citra diri serta pengakuan pada kerja merupakan bentuk kebutuhan "*esteem*" yang termasuk lima hirarki kebutuhan (Siagian, 2012). Menurut teori ini, salah satu ciri manusia adalah ia mempunyai harga diri. Oleh karena itu, semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Berbagai fasilitas yang diterima oleh seorang individu merupakan salah satu bentuk simbol status individu dalam organisasi.

Jika dihubungkan dengan motivasi ekstrinsik, maka perusahaan pelayaran harus memperhatikan keamanan tempat kerja, komunikasi dan kerjasama antar bagian, serta pemberian gaji yang adil. Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi eksternal dan penerapannya, agar dapat menjadi daya pendorong yang efektif. Sedangkan motivasi intrinsik yang harus diperhatikan oleh individu itu sendiri adalah kesempatan bekerja secara kreatif. Suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan tertentu dalam diri individu. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka akan melakukan usaha tertentu (Siagian, 2012).. Kesempatan bekerja secara kreatif diharapkan dapat menghilangkan ketegangan yang mereka rasakan

Jika ditelusuri lebih mendalam, maka hubungan antara aspek-aspek prioritas utama dengan usia adalah sebagai berikut :

**Tabel 4** : Hubungan antara Aspek Motivasi dengan Kategori Usia

No	Aspek Motivasi	20-30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	50 tahun keatas
1	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	Tidak menjawab	0	0	1
		Penting	4	7	3
		Sangat penting	7	19	6
		Prioritas Utama	18	20	12
2	Pemberian tunjangan, bonus	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	0	1	0
		Penting	9	20	9
		Sangat penting	13	16	10
		Prioritas Utama	7	9	2
3	Peluang karir yang lebih maju	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	0	1	0
		Penting	2	11	7
		Sangat penting	14	21	7
		Prioritas Utama	13	13	7
4	Pemberian gaji yang adil	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	4	10	5
		Sangat penting	8	15	9
		Prioritas Utama	16	21	7
5	Keamanan tempat kerja	Tidak menjawab	0	0	1
		Penting	1	6	3
		Sangat penting	7	13	10
		Prioritas Utama	21	27	8
6	Kondisi atau fasilitas kerja	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	1	10	6
		Sangat penting	11	23	11
		Prioritas Utama	17	13	4
7	Peluang untuk mengembangkan keahlian individu	Tidak menjawab	0	1	0
		Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	4	16	7
		Sangat penting	19	24	12
		Prioritas Utama	5	5	2
8	Kesempatan bekerja secara kreatif	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	3	21	8
		Sangat penting	18	22	12
		Prioritas Utama	7	3	1
9	Kebutuhan harga diri dan citra diri	Tidak menjawab	0	0	1
		Hampir Tidak penting	1	2	0
		Penting	10	22	12
		Sangat penting	11	16	3
		Prioritas Utama	7	6	1
10	Pengakuan pada kerja	Tidak menjawab	0	0	1

**Seminar Nasional Kelautan XIV**

“ Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia”

Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

		Hampir Tidak penting	2	5	0	0
		Penting	8	24	12	2
		Sangat penting	11	14	5	1
		Prioritas Utama	8	3	4	1
11	Kebutuhan kompetensi	Tidak menjawab	0	0	1	0
		Hampir Tidak penting	1	0	0	0
		Penting	6	18	9	2
		Sangat penting	12	22	4	2
		Prioritas Utama	10	6	8	0
12	Peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri	Tidak menjawab	0	0	1	0
		Hampir Tidak penting	0	1	0	0
		Penting	2	14	5	2
		Sangat penting	17	21	12	1
		Prioritas Utama	10	10	4	1
13	Kelangsungan kerja	Tidak menjawab	0	0	1	0
		Penting	3	13	8	2
		Sangat penting	14	18	4	2
		Prioritas Utama	12	15	9	0

Tabel 3 menunjukkan bahwa subyek yang berusia 20-30 tahun menganggap aspek yang menjadi prioritas utama adalah keamanan tempat kerja ; komunikasi dan kerjasama antar bagian serta pemberian gaji yang adil. Subyek berusia 31-40 tahun menganggap aspek yang menjadi prioritas utama adalah keamanan tempat kerja ; pemberian gaji yang adil serta komunikasi dan kerjasama antar bagian. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan tempat kerja menjadi prioritas utama bagi subyek yang muda ataupun tua. Urutan kepentingan berikutnya menjadi berbeda, pelaut yang tua menganggap pemberian gaji yang adil lebih utama daripada pelaut yang muda. Sedangkan komunikasi dan kerjasama antar bagian justru lebih dipentingkan oleh pelaut yang lebih muda.

Selanjutnya aspek yang dianggap sangat penting oleh subyek yang berusia 20-30 tahun adalah peluang untuk mengembangkan keahlian individu; kesempatan bekerja secara kreatif; peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri ; peluang karir yang lebih maju ; kelangsungan kerja ; kebutuhan kompetensi ; serta kondisi atau fasilitas kerja. Pada subyek yang berusia 31-40 tahun maka aspek yang dianggap sangat penting adalah peluang untuk mengembangkan keahlian individu ; kondisi atau fasilitas kerja ; kesempatan bekerja secara kreatif ; kebutuhan kompetensi ; peluang karir yang lebih maju ; peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri serta kelangsungan kerja. Perbandingan aspek yang dianggap sangat penting oleh subyek yg muda ataupun tua pada urutan pertama yakni peluang untuk mengembangkan keahlian individu, namun menjadi berbeda pada urutan berikutnya. Jika pelaut yang muda menganggap penting pada aspek kesempatan bekerja secara kreatif; maka subyek yang tua lebih mementingkan aspek kondisi atau fasilitas kerja, yang justru menjadi urutan terakhir bagi subyek yang muda. Sedangkan urutan terakhir pelaut yang tua adalah kelangsungan kerja.

Subyek yang berusia 20-30 tahun menganggap penting pada aspek kebutuhan harga diri dan citra diri ; pemberian tunjangan, bonus ; pengakuan pada kerja. Sedangkan pada subyek yang berusia 31-40 tahun maka aspek yang dianggap penting adalah pengakuan pada kerja ; kebutuhan harga diri dan citra diri serta pemberian tunjangan, bonus.

Tabel 3 menunjukkan bahwa jika ditinjau dari kategori usia maka secara dominan subyek berusia 31-40 tahun mempunyai dominansi pada segala aspek. Prioritas utama para pelaut tersebut adalah keamanan tempat kerja ; pemberian gaji yang adil ; serta komunikasi dan kerjasama antar bagian.

**Seminar Nasional Kelautan XIV**

“ Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia”  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

Selanjutnya aspek yang dianggap sangat penting adalah peluang untuk mengembangkan keahlian individu ; kondisi atau fasilitas kerja ; kesempatan bekerja secara kreatif ; kebutuhan kompetensi ; peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri serta kelangsungan kerja.

Sedangkan aspek terakhir yang dianggap penting adalah pengakuan pada kerja ; kebutuhan harga diri dan citra diri ; pemberian tunjangan, bonus.

Walaupun jumlahnya sedikit namun ada pelaut muda yang menganggap hampir tidak penting pada aspek-aspek tertentu.

Jika ditelusuri lebih mendalam, maka hubungan antara aspek-aspek dengan masa kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 : Hubungan antara Aspek Motivasi dengan Kategori Masa Kerja**

No	Aspek Motivasi	1-10 tahun	11-20 tahun	21-30 tahun	31-40 tahun
1	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	Hampir Tidak penting	7	5	0
		Sangat penting	16	14	5
		Prioritas Utama	24	23	1
2	Pemberian tunjangan, bonus	Hampir Tidak penting	0	1	0
		Penting	20	14	3
		Sangat penting	17	18	3
		Prioritas Utama	10	9	0
3	Peluang karir yang lebih maju	Hampir Tidak penting	0	1	0
		Penting	7	10	2
		Sangat penting	22	18	4
		Prioritas Utama	18	13	0
4	Pemberian gaji yang adil	Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	9	8	1
		Sangat penting	14	15	3
		Prioritas Utama	23	19	2
5	Keamanan tempat kerja	Penting	4	4	1
		Sangat penting	12	14	3
		Prioritas Utama	31	24	2
6	Kondisi atau fasilitas kerja	Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	6	9	1
		Sangat penting	20	21	3
		Prioritas Utama	20	12	2
7	Peluang untuk mengembangkan keahlian individu	Tidak menjawab	1	0	0
		Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	13	11	3
		Sangat penting	25	26	2
		Prioritas Utama	7	5	1
8	Kesempatan bekerja secara kreatif	Hampir Tidak penting	1	0	0
		Penting	13	14	2
		Sangat penting	25	25	4
		Prioritas Utama	8	3	0
9	Kebutuhan harga diri dan citra diri	Hampir Tidak penting	1	2	0
		Penting	18	21	3
		Sangat penting	18	10	2
		Prioritas Utama	10	9	1
10	Pengakuan pada kerja	Hampir Tidak penting	2	5	0
		Penting	20	19	3

#### Seminar Nasional Kelautan XIV

" Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

		Sangat penting	16	12	2	1
		Prioritas Utama	9	6	1	0
11	Kebutuhan kompetensi	Hampir Tidak penting	1	0	0	0
		Penting	11	20	2	1
		Sangat penting	22	14	3	1
		Prioritas Utama	13	8	1	0
12	Peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri	Hampir Tidak penting	0	1	0	0
		Penting	8	13	0	1
		Sangat penting	25	19	6	1
		Prioritas Utama	14	9	0	0
13	Kelangsungan kerja	Penting	10	13	1	1
		Sangat penting	18	15	4	1
		Prioritas Utama	19	14	1	0

Tabel 4 menunjukkan bahwa jika ditinjau dari kategori masa kerja maka **prioritas utama** subyek yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun termotivasi karena keamanan tempat kerja ; komunikasi dan kerjasama antar bagian ; pemberian gaji yang adil ; serta kelangsungan kerja. Sedangkan **prioritas utama** subyek yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun termotivasi karena keamanan tempat kerja ; komunikasi dan kerjasama antar bagian ; pemberian gaji yang adil. Dengan demikian subyek yang mempunyai masa kerja baru atau lama mempunyai tingkat kepentingan yang sama pada aspek-aspek keamanan tempat kerja ; komunikasi dan kerjasama antar bagian ; serta pemberian gaji yang adil.

Pada aspek yang dianggap **sangat penting** oleh subyek yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun adalah peluang untuk mengembangkan keahlian individu ; kesempatan bekerja secara kreatif ; peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri ; peluang karir yang lebih maju; kebutuhan kompetensi serta kondisi atau fasilitas kerja. Sedangkan aspek yang dianggap **sangat penting** oleh subyek yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun adalah peluang untuk mengembangkan keahlian individu ; kesempatan bekerja secara kreatif ; kondisi atau fasilitas kerja ; peluang untuk memiliki tanggungjawab sendiri ; peluang karir yang lebih maju; kebutuhan kompetensi serta kelangsungan kerja. Begitu juga dengan aspek yang dianggap sangat penting, maka subyek yang mempunyai masa kerja baru atau lama mempunyai kesamaan yakni 2 aspek yaitu peluang untuk mengembangkan keahlian individu ; kesempatan bekerja secara kreatif. Kondisi atau fasilitas kerja lebih dipentingkan oleh pelaut dengan masa kerja lama, namun menjadi urutan terakhir oleh pelaut dengan masa kerja baru.

Pada aspek yang dianggap **penting** oleh subyek yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun adalah pemberian tunjangan, bonus; pengakuan pada kerja serta kebutuhan harga diri dan citra diri. Sedangkan aspek yang dianggap **penting** oleh subyek yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun adalah kebutuhan harga diri dan citra diri ; pengakuan pada kerja ; pemberian tunjangan, bonus. Perbandingan pada aspek yang dianggap ‘penting’ dari subyek dengan masa kerja baru dan lama menunjukkan bahwa tunjangan,bonus menjadi urutan utama pada pelaut dengan masa kerja baru namun justru menjadi urutan terakhir utk pelaut yang lama bekerja. Yang menjadi utama pada pelaut yang lama bekerja adalah kebutuhan pencitraan.

Walaupun jumlahnya sedikit namun ada pelaut dengan masa kerja baru dan lama yang menganggap hampir tidak penting pada aspek-aspek tertentu

#### KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara umum prioritas utama pelaut bekerja terdorong oleh keamanan tempat kerja; kesempatan bekerja secara kreatif; komunikasi dan kerjasama antar bagian; serta pemberian gaji yang adil. Jika dikaitkan dengan usia maka pelaut

## **Seminar Nasional Kelautan XIV**

" Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"  
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

yang berusia 20-30 tahun menganggap aspek yang menjadi prioritas utama adalah keamanan tempat kerja; komunikasi dan kerjasama antar bagian serta pemberian gaji yang adil. Subyek berusia 31-40 tahun menganggap aspek yang menjadi prioritas utama adalah keamanan tempat kerja; pemberian gaji yang adil serta komunikasi dan kerjasama antar bagian. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan tempat kerja menjadi prioritas utama bagi subyek yang muda ataupun tua. Sedangkan jika dikaitkan dengan masa kerja maka prioritas utama subyek yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun termotivasi karena keamanan tempat kerja; komunikasi dan kerjasama antar bagian; pemberian gaji yang adil; serta kelangsungan kerja. Sedangkan prioritas utama subyek yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun termotivasi karena keamanan tempat kerja; komunikasi dan kerjasama antar bagian; pemberian gaji yang adil. Dengan demikian subyek yang mempunyai masa kerja baru atau lama mempunyai tingkat kepentingan yang sama pada aspek-aspek keamanan tempat kerja; komunikasi dan kerjasama antar bagian; serta pemberian gaji yang adil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amabile, T.M. 1993. *Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace*. Human Resource Management Review, Vol. 3 No. 3, pp. 185-201.
- Deci, E. 1975. *Intrinsic Motivation*. Plenum Press, New York, NY.
- Manolopoulos, D. 2008. *An Evaluation of Employee Motivation in the Extended Public Sector in Greece*. Employee Relation, Vol 30, N0 1, pp. 63-85
- Nurahaju, R. , Utami, D.N. 2017. *Kinerja Pelaut ditinjau dari Masa Kerja dan Usia*. Laporan Penelitian Internal Universitas Hang Tuah
- Perry, J.L. and Porter, L.W. 1982. *Factors affecting the context of motivation in public Organizations*. Academy of Management Review, Vol. 7 No. 1, pp. 89-98.
- Putra, A.,K. 2013. *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1).
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. 2000, *Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions*. Contemporary Educational Psychology, Vol. 25 No. 1, pp. 54-67.
- Sansone, C. and Harackiewicz, J.M. .2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*. Academic Press, San Diego, CA.
- Selden, S.C. and Brewer, G.A. 2000. *Work motivation in the senior executive service: testing the high performance cycle theory*. Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 10 No. 3, pp. 531-50.
- Siagian, S.,P. 2012. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wright, B.E. 2001. *Public-sector work motivation: a review of the current literature and a revised conceptual model*. Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 11 No. 4, pp. 559-86.