

Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Crew Kapal terhadap Durasi On Duty & Off Duty pada PT. Pertamina Marine Solutions Jakarta

Winda Harisa¹, M Aji Luhur Pambudi^{2*}, Ratna Kurnia Dewi³, Yagie Alfayed⁴

^{1,2,3} Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni

⁴ PT. Pertamina Marine Solutions Jakarta

*e-mail korespondensi: aji.luhur@akpelni.ac.id

Abstract

This study is driven by the high rate of over PKL (over-duty periods) among ship crew members, reaching approximately, as well as the extended standby durations exceeding three months at PT Pertamina Marine Solutions Jakarta. The objective of this research is to examine the influence of work motivation and crew loyalty on the duration of work (on duty) and rest periods (off duty), as well as their effects on operational efficiency and the well-being of the crew. A quantitative approach was employed, with a population of 1.801 crew members from PT Pertamina Marine Solutions Jakarta. A total of 92 respondents were selected using the Simple Random Sampling (SRS) technique. Data were gathered through interviews, questionnaires, and literature reviews, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The resulting multiple linear regression equation is $Y = 6.327 + 0.377(X1) + 0.451(X2)$. The partial T-test results indicate that work motivation (X1) has a significance level of $0.001 < 0.005$ and a t-value of $4.151 > t\text{-tabel } 1.986$, demonstrating a positive and significant influence on both on-duty and off-duty durations. Consequently, H_01 is rejected, and H_1 is accepted. Likewise, crew loyalty (X2) has a significance level of $0.001 < 0.005$ and a t-value of $4.952 > t\text{-tabel } 1.986$, indicating a positive and significant effect on both on-duty and off-duty durations, leading to the rejection of H_02 and acceptance of H_a2 . The F-test results show that work motivation and loyalty together have a significant effect on the on-duty and off-duty durations, contributing 66,4%. The study recommends that the company strengthen its motivation and loyalty programs to enhance operational efficiency and the well-being of the crew.

Keywords: Motivation, Loyalty, On Duty and Off Duty Duration

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka crew kapal yang mengalami over PKL serta periode waktu standby yang melebihi tiga bulan di PT Pertamina Marine Solutions Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja dan loyalitas crew kapal terhadap durasi kerja (on duty) dan waktu istirahat (off duty), serta dampaknya terhadap efisiensi operasional dan kesejahteraan crew kapal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 1.801 orang crew kapal PT Pertamina Marine Solutions Jakarta, dan sampel yang diambil sebanyak 92 orang responden dengan teknik nonprobability sampling jenis SRS (Simple Random Sampling). Data diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6.594 + 0.377(X1) + 0.451(X2)$. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0.001 < 0.005$ dan nilai t hitung $4.131 > t\text{ tabel } 1.986$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty, sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Demikian pula dengan loyalitas crew kapal (X2), yang menunjukkan nilai signifikansi $0.001 < 0.005$ dan nilai t hitung $4.952 > t\text{ tabel } 1.986$, yang menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty, sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan loyalitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap durasi on duty dan off duty dengan kontribusi sebesar 66,4%. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan program motivasi dan loyalitas guna meningkatkan efisiensi operasional serta kesejahteraan crew kapal.

Kata Kunci: Motivasi, Loyalitas, Durasi On Duty dan Off Duty

PENDAHULUAN

Industri pelayaran memiliki karakteristik kerja yang menuntut ketahanan fisik dan mental awak kapal dalam menjalankan tugas operasional secara berkelanjutan. Pengelolaan durasi kerja awak kapal, khususnya pembagian waktu on duty dan off duty, menjadi aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap keselamatan pelayaran, produktivitas operasional, serta kesejahteraan awak kapal. Pada praktiknya, masih sering ditemukan ketidakseimbangan durasi kerja, seperti periode kerja yang melebihi ketentuan Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan waktu tunggu penugasan yang terlalu panjang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja, penurunan kinerja, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja di sektor maritim.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk transportasi dan maritim. Studi Amalia dan Firdaus (2023) serta Putra et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi dan loyalitas berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara umum. Sementara itu, penelitian Wiyono (2022) dan Syahyono (2021) menegaskan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja awak kapal di sektor transportasi laut. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada kinerja sebagai variabel keluaran, dan belum secara spesifik mengkaji keterkaitan motivasi dan loyalitas dengan pengelolaan durasi waktu kerja, khususnya durasi on duty dan off duty awak kapal.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu, terdapat celah riset (research gap) terkait minimnya kajian yang menghubungkan faktor psikologis dan perilaku kerja, seperti motivasi dan loyalitas, dengan pengaturan durasi kerja awak kapal. Padahal, durasi on duty dan off duty merupakan aspek strategis dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan operasional dan kesejahteraan awak kapal. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan argumen bahwa motivasi kerja dan loyalitas awak kapal tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berperan penting dalam membentuk pola durasi kerja yang lebih optimal, aman, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus analisis hubungan langsung antara motivasi dan loyalitas terhadap durasi on duty dan off duty dalam konteks industri pelayaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas awak kapal terhadap durasi on duty dan off duty pada PT Pertamina Marine Solutions Jakarta. Secara spesifik, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai peran faktor motivasional dan loyalitas dalam pengelolaan waktu kerja awak kapal, serta menghasilkan rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan efisiensi operasional dan kesejahteraan awak kapal di industri pelayaran.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh motivasi kerja dan loyalitas awak kapal terhadap durasi on duty dan off duty melalui pengukuran data numerik serta analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada PT Pertamina Marine Solutions Jakarta dalam rentang waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pengumpulan data dan ketersediaan responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal yang bekerja pada PT Pertamina Marine Solutions Jakarta, dengan jumlah populasi sebanyak 1.801 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, yaitu simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Berdasarkan perhitungan ukuran sampel yang disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dapat diterima, diperoleh sebanyak 92 responden sebagai sampel penelitian. Sampel ini dinilai

representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi serta memadai untuk dilakukan analisis statistik inferensial.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, sehingga memiliki landasan konseptual yang kuat. Sebelum digunakan secara luas, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Selain kuesioner, data pendukung diperoleh melalui wawancara terbatas dan studi dokumentasi guna memperkuat pemahaman konteks penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja dan loyalitas awak kapal, sedangkan variabel dependen adalah durasi on duty dan off duty. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria statistik yang dipersyaratkan.

Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 27, yang digunakan untuk meningkatkan akurasi perhitungan serta efisiensi pengolahan data. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara kuantitatif untuk menjawab tujuan penelitian dan memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan loyalitas awak kapal terhadap pengelolaan durasi on duty dan off duty dalam konteks operasional perusahaan pelayaran.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Histogram residual berbentuk kurva lonceng simetris
2. Normal P-Plot menunjukkan titik residual mengikuti garis diagonal
3. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,07 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal

Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan:

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,415	2,411
Loyalitas (X2)	0,415	2,411

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga antar variabel independen tidak saling mengganggu secara statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot residual tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar acak di atas dan bawah sumbu nol, yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi bersifat tidak bias.

Hasil Regresi Linier Berganda

Model Regresi

Berdasarkan output SPSS versi 27, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,327 + 0,377(X1) + 0,451(X2)$$

Keterangan:

Y = Durasi On Duty dan Off Duty

X1 = Motivasi

X2 = Loyalitas

Skripsi Winda Harisa 21.57.4019

Interpretasi koefisien:

1. Konstanta = 6,327 → jika motivasi dan loyalitas bernilai nol, maka durasi kerja diprediksi sebesar 6,327
2. Koefisien motivasi = 0,377 → setiap peningkatan 1 satuan motivasi meningkatkan durasi kerja sebesar 0,377
3. Koefisien loyalitas = 0,451 → setiap peningkatan 1 satuan loyalitas meningkatkan durasi kerja sebesar 0,451

Ini menunjukkan pengaruh positif langsung kedua variabel terhadap durasi kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Motivasi terhadap Durasi On Duty dan Off Duty

1. Sig = 0,001 < 0,05
2. t hitung = 4,131
3. t tabel = 1,986

→ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty

Pengaruh Loyalitas terhadap Durasi On Duty dan Off Duty

1. Sig = 0,001 < 0,05
2. t hitung = 4,952
3. t tabel = 1,986

→ Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa:

1. Motivasi (X1) dan Loyalitas (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Durasi On Duty dan Off Duty (Y)
2. Kontribusi model (R^2) = 66,4%

Artinya, 66,4% variasi durasi kerja dijelaskan oleh motivasi dan loyalitas, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kelayakan Model Regresi dan Asumsi Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak secara statistik. Uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh histogram berbentuk lonceng simetris, titik-titik pada grafik Normal P-Plot yang mengikuti garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,07 (> 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis secara inferensial.

Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi dan loyalitas masing-masing sebesar 0,415 ($> 0,10$) dengan nilai VIF sebesar 2,411 (< 10). Temuan ini menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa distorsi statistik.

Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran residual, yang berarti varians residual bersifat konstan (homoskedastis). Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, hasil regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel.

Terpenuhinya asumsi klasik ini memperkuat validitas temuan penelitian, sehingga hubungan antara motivasi, loyalitas, dan durasi on duty–off duty tidak bersifat semu, melainkan mencerminkan kondisi empiris di lapangan.

Pengaruh Motivasi dan Loyalitas terhadap Durasi On Duty dan Off Duty

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,327 + 0,377(X_1) + 0,451(X_2)$$

Di mana Y adalah durasi on duty dan off duty, X_1 adalah motivasi, dan X_2 adalah loyalitas. Nilai konstanta sebesar 6,327 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi dan loyalitas, durasi kerja awak kapal tetap berada pada tingkat tertentu, yang mencerminkan adanya standar minimum penugasan dalam sistem operasional perusahaan.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,377 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan pengelolaan durasi on duty dan off duty sebesar 0,377 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,131 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap durasi kerja awak kapal. Temuan ini mengindikasikan bahwa awak kapal dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, mampu menerima jadwal kerja yang ditetapkan, serta menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal memengaruhi perilaku dan kepatuhan kerja individu. Dalam konteks pelayaran, motivasi tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada kesiapan mental awak kapal dalam menjalani periode kerja yang panjang. Hasil ini memperluas temuan Wiyono (2022) dan Syahyono (2021) yang menekankan peran motivasi terhadap kinerja, dengan menunjukkan bahwa motivasi juga berperan dalam pengelolaan durasi kerja secara lebih berkelanjutan.

Koefisien regresi loyalitas sebesar 0,451 menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi. Nilai t hitung sebesar 4,952 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty awak kapal. Awak kapal yang loyal cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap kebijakan perusahaan, termasuk kepatuhan terhadap jadwal penugasan dan kesediaan menerima penempatan kerja di berbagai wilayah operasional.

Hasil ini menegaskan bahwa loyalitas bukan sekadar sikap afektif terhadap perusahaan, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja yang mendukung stabilitas operasional. Loyalitas berperan sebagai faktor penyangga dalam menghadapi tekanan kerja di sektor maritim, sehingga awak kapal tetap menjalankan tugas sesuai ketentuan meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang. Temuan ini mendukung penelitian Amalia dan Firdaus (2023) serta Putra et al. (2023), namun dengan kontribusi baru karena loyalitas dihubungkan langsung dengan durasi kerja, bukan hanya kinerja.

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap durasi on duty dan off duty awak kapal, dengan koefisien

determinasi (R^2) sebesar 66,4%. Artinya, sebesar 66,4% variasi durasi kerja awak kapal dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan loyalitas, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

Integrasi Hasil dan Kebaruan

Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan durasi on duty dan off duty tidak dapat dipandang semata-mata sebagai persoalan teknis penjadwalan, tetapi merupakan hasil interaksi antara kebijakan perusahaan dan kondisi psikologis awak kapal. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan durasi kerja sebagai variabel strategis dalam manajemen sumber daya manusia maritim, yang dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan loyalitas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian SDM maritim serta implikasi praktis bagi perusahaan pelayaran dalam merancang kebijakan kerja yang lebih efektif, aman, dan berorientasi pada kesejahteraan awak kapal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap durasi on duty dan off duty pada PT Pertamina Marine Solutions Jakarta. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan durasi kerja awak kapal tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis penjadwalan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sikap kerja individu. Awak kapal dengan tingkat motivasi dan loyalitas yang tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, kemampuan mengelola kelelahan, serta komitmen dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Secara simultan, motivasi dan loyalitas memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi durasi on duty dan off duty, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia maritim. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas kajian manajemen SDM di sektor pelayaran, khususnya dengan menempatkan durasi kerja sebagai variabel penting yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan keselamatan awak kapal. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan pelayaran dalam merancang kebijakan penjadwalan kerja yang lebih seimbang, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Y. (2019). Gereja dan pengaruh teknologi informasi: Digital ecclesiology. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika*, 1(2), 270–283. <https://doi.org/10.34081/270033>
- Agung, I. M. (2018). *Dinamika kelompok perspektif psikologi sosial*. Psikologi Sosial.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amalia, A. P., & Firdaus, V. (2023). Implementation of work discipline, loyalty, and motivation to employee performance at PT Santos Jaya Abadi–Sidoarjo (Kapal Api Plant). *Unesa Productivity Studies*, 1–12. <https://doi.org/10.21070/ups.2703>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Pendahuluan penelitian sebagai proses kreatif dalam pengungkapan gejala ilmiah. *Jurnal Pendidikan*, 14(1), 15–31.
- Asmita, W., & Fitriani, W. (2022). Studi literatur: Konsep dasar pengukuran. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur*, 8(3), 217–226.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja, dan insentif (Literature review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>

- Azzahra, Bahri, S., & Puji, L. K. R. (2022). Hubungan sikap kerja, masa kerja, dan durasi kerja dengan keluhan musculoskeletal disorders (MSDs) pada pekerja manual handling. *Frame of Health Journal*, 1(1), 143–152.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Chandra, A., Rastitiati, N. K. J., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.52352/jham.v3i1.1352>
- Devira, S., Muslim, B., Seno, B. A., & Nur, E. (2021). Low back pain pada penjahit Nagari Simpang Kapuak. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(2), 138–146.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
- Dewi, S. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Gurita Lintas Samudera* [Skripsi]. Trisakti School of Management.
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan kompetensi, beban kerja, dan loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Fabiola Bulimasena Luturmas, & Rakhel Lia. (2023). Proses penanganan masalah crewing department dalam perekrutan ABK pada PT Permata Bahari Shipping. *Jurnal Maritim*, 13(2), 1–12.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan menggunakan skewness dan kurtosis. *Jurnal Varian*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non-PNS rumah sakit. *Jurnal Syntax Imperatif*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Guntoro, H., Rikardo, D., Amirullah, Fahrisoni, A., & Suarsana, I. P. (2022). Analisis hubungan kebersihan cargo bilges dengan cargo hold. *Journal Marine Inside*, 1(2), 1–32. <https://doi.org/10.56943/ejmi.v1i2.9>
- Halim, J., Sywaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh reward dan loyalitas terhadap motivasi kerja karyawan. *Bisnis Kolega*, 6(2), 17–24.
- Herdis Rusyana, K. A. R., & Barlian, B. (2023). Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas perawat. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Organization, & International Labour. (2006). *Maritime labour convention, 2006*. International Labour Organization.
- Putra, H. P., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan loyalitas terhadap kinerja tenaga keperawatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 4(3), 105–123. <https://doi.org/10.47747/jismab.v4i3.1364>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. (2008).

<https://peraturan.bpk.go.id>

Wiyono, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan keteladanan pemimpin terhadap kinerja awak kapal. *Jurnal Transportasi Laut*, 1–6.

Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>