



OPTIMALISASI KINERJA DIVISI CHARTERING DAN MARKETING TERHADAP PENCAPAIAN TARGET MANAGEMENT PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA

Tigor Siagian, Imam Fachruddin, Rakhmah Zakiyah

Prodi KALK

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada :23/2/20 direvisi pada : 31/4/20 diterima pada :28/5/20

Abstrak

PT. Humpuss Transportasi Kimia adalah perusahaan pelayaran yang menyediakan kapal untuk beberapa jenis muatan cair dan gas. PT. Humpuss Transportasi Kimia adalah anak perusahaan dari PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. yang merupakan salah satu perusahaan nasional terbesar di Indonesia. Dengan menerapkan sistem manajemen yang baik, perusahaan ini mampu mengembangkan usahanya dalam dunia pelayaran. Berdasarkan data permasalahan, penulis membahas tentang optimalisasi kinerja pada Divisi *Chartering and Marketing* terhadap pencapaian target management di PT. Humpuss Transportasi Kimia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengoptimalkan kinerja Divisi *Chartering and Marketing* guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Humpuss Transportasi Kimia dan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kinerja Divisi *Chartering and Marketing* terhadap pencapaian target management di PT. Humpuss Transportasi Kimia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini ditemukan hasil data dari optimalisasi kinerja Divisi *Chartering and Marketing* terhadap pencapaian target management di PT. Humpus Transportasi Kimia, bahwa kinerja karyawan Divisi *Chartering and Marketing* banyak mempengaruhi target management PT Humpuss Transportasi Kimia, sehingga perlu adanya bentuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan, peningkatan skor penilaian berupa *reward* dan *punishment*, serta menentukan strategi yang tepat untuk faktor selain Divisi *Chartering and Marketing* yang dapat mempengaruhi target management di PT. Humpus Transportasi Kimia.

Copyright © 2020, **METEOR STIP MARUNDA**, ISSN : 1979-4746

Kata Kunci : *Optimalisasi, Kinerja, Manajemen, Chartering, Marketing*

Permalink/DOI : <https://doi.org/10.36101/msm.v13i1.140>

I. PENDAHULUAN

Sistem transportasi laut di era pembangunan yang sekarang ini semakin berkembang dengan pesat. Pada umumnya negara – negara yang sedang berkembang masih belum cukup kuat dalam menyediakan modal untuk memperbesar armada niaga sendiri sedangkan kebutuhan akan kapal baik untuk angkutan laut dalam negeri maupun untuk angkutan luar negeri terus meningkat. Melihat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju pesat maka semakin terasa diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang optimal sesuai dengan target kerja yang telah di tetapkan.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Semakin berkembangnya perekonomian Indonesia, Pemerintah mengeluarkan deregulasi untuk memacu pertumbuhan industri perkapalan di Indonesia tentang Pemberdayaan Sektor.

Pelayaran, deregulasi ini dikenal dengan asas cabotage yang secara garis besar menyatakan bahwa semua kapal–kapal yang beroperasi dalam laut Indonesia harus berbendera Indonesia.

PT Humpuss Transportasi Kimia merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang pelayaran dengan kapal–kapal tanker kimia. Kapal–kapal tersebut mengangkut muatan kimia. PT. Humpuss Transportasi Kimia adalah perusahaan pelayaran yang menyediakan kapal untuk beberapa jenis muatan cair dan gas. PT Humpuss Transportasi Kimia adalah anak perusahaan dari PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.yang merupakan salah satu perusahaan nasional terbesar di Indonesia. Dengan menerapkan sistim manajemen yang baik, perusahaan ini mampu mengembangkan usahanya dalam dunia pelayaran.

PT Humpuss Transportasi Kimia merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang pelayaran dengan kapal–kapal tanker kimia. Kapal–kapal tersebut mengangkut muatan kimia. Dalam hal ini PT. Humpuss Transportasi Kimia terdiri dari beberapa divisi dan salah satunya adalah divisi Chartering dan Marketing. Di mana kinerja pada Divisi Chartering dan Marketing ini sangat mempengaruhi target management pada PT. Humpuss Transportasi Kimia.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengoptimalkan kinerja divisi Chartering dan Marketing guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT Humpuss Transportasi Kimia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kinerja divisi Chartering dan Marketing terhadap pencapaian target management PT Humpuss Transportasi Kimia.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Perusahaan, diharapkan dapat menjadi suatu informasi dan masukan yang bersifat ilmiah dan dapat lebih mengoptimalkan kinerja divisi Chartering dan Marketing guna

mencapai target management perusahaan.

- b. Penulis, sebagai penambah pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan menambah wawasan khususnya dibidang Chartering dan Marketing perusahaan.
- c. Perpustakaan kampus, sebagai bahan untuk melengkapi perbendaharaan buku-buku di perpustakaan yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan bacaan untuk meningkatkan pengetahuan taruna dan taruni khususnya dan masyarakat pada umumnya.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Data

1. Optimalisasi Pengertian

Optimalisasi

- a. Pengertian Optimalisasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:986), “Optimalisasi adalah proses, cara dan perbuatan untuk mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dsb).”
- b. Pengertian optimalisasi menurut Poerdwadarminta (Ali, 2014:23) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien”. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.
- c. Menurut Winardi (Ali, 2014:49) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

Dari penjabaran tentang optimalisasi menurut ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan

suatu kegiatan sehingga keuntungan yang diinginkan dan dikehendaki..

2. Kinerja

Pengertian Kinerja

- a. Menurut Sedarmayanti (2011:260), mendefinisikan bahwa :
“Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.
- b. Veithzal Rivai (2008:309) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkatkemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- c. Menurut Ella Jauvani (2009:604) dibukunya yang berjudul “Manajemen SumberDayaManusiaUntuk Perusahaan” bahwa dikatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan secara periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operational perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawabanatau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.
- d. Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan.

3. Manajemen

Pengertian Manajemen

- a. Menurut Robbins dan Coulter (2012:36) bahwa manajemen diartikan

sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk “*nouns*” dari kata kerja “*to manage*” yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan.

- b. Menurut Fayol dalam Safroni (2012 : 47) juga mengungkapkan bahwa terdapat 5 fungsi manajemen, fungsi – fungsi tersebut yaitu :
 - 1) Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah fungsi dasar manajemen sebelum selanjutnya dilanjutkandalamtahap pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan lain-lain. Perencanaan ini dinamis artinya dapat dirubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi pada saat itu. sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan.
 - 2) Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasianberarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat olehhubunganterhadap keseluruhannya.Didalam Pengorganisasian ini terdapat proses penentuan, pengelompokan dan juga pembagian-pembagian tugas dan pekerjaan kepada karyawan.
 - 3) Pengarahan (*commanding*)
Fungsi pengarahan merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, 15 organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai.
 - 4) Pengoordinasian (*coordinating*)
Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk

mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai.

5) Pengendalian (controlling)

Fungsi pengendalian adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Dari penjabaran tentang fungsi-fungsi manajemen menurut ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud fungsi-fungsi manajemen adalah kegiatan yang didalamnya mengandung tiga unsur penting yaitu perencanaan, pengorganisasian dan juga pengawasan.

4. Chartering

Menurut Capt. R. P. Suryono (2007:161) pada bukunya yang berjudul "Shipping" yang mengatakan didalam pengangkutan barang dan muatan kita dapat melakukannya dengan cara menggunakan kapal sendiri atau menyewanya (*chartering*).

5. Pemasaran (Marketing)

Pengertian Pemasaran

- a. Menurut Philip Kotler dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Pemasaran" Jilid 1, Pemasaran adalah suatu proses yang teratur dan jelas untuk memikirkan dan merencanakan pasar. Proses ini dimulai dengan riset pasar untuk mengerti dinamikanya. Pemasar menggunakan riset untuk mengidentifikasi peluang yaitu untuk menemukan individu atau kelompok dengan kebutuhan yang tidak terpenuhi atau suatu minat pada suatu produk atau jasa.
- b. Menurut Stanton dalam Tambajong (2013:1293), pemasaran adalah suatu sistem dari kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan produk yang dapat memuaskan keinginan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Menurut Dady Tjahjo Kuntjoro dalam bukunya yang berjudul "Marketing Perusahaan Pelayaran & Shipping Business", Marketing adalah proses perencanaan dan pelaksanaan konsep-konsep: penentuan harga, promosi, dan distribusi dari gagasan/ide, barang dan

jasa dalam menciptakan pertukaran yang memuaskan individu dan tujuan perusahaan.

III. METODOLOGI

A. Waktu dan Tempat

1. Waktu Penelitian

Penulis menentukan waktu penelitian pada saat penulis melaksanakan Praktik Darat di Perusahaan Pelayaran PT. Humpuss Transportasi Kimia, terhitung mulai tanggal 14 Januari 2019 sampai dengan 31 Juli 2019.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di Perusahaan Pelayaran PT. Humpuss Transportasi Kimia di Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 8-9, Kuningan, Setia Budi, Jakarta 12590, Indonesia.

B. Metodologi Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian skripsi ini penulisan ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian, agar dapat memberikan gambaran objek yang diteliti, sehingga persoalan yang diteliti dapat dibahas.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penulisan dan penyusunan skripsi membutuhkan data dan informasi yang lengkap, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sesuai dengan rasio berfikir. Dalam mengolah data empiris, diperlukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur sehingga data tersebut dapat menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

a. Observasi

Pengamatan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. (Nazir, 2014:154) Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses

yang tersusun dari pelbagai proses biologi dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung dan mengamati kegiatan kerja pada divisi chartering & marketing, ataupun divisi-divisi lain di PT Humpuss Transportasi Kimia. Di mana dalam kegiatan kerja tersebut masih ditemukan kendala yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan di divisi chartering & marketing dan kurang meratanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga kurang tercapainya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh management.

b. Dokumentasi

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2006:158) dokumentasi berasal dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan skripsi antara lain: *Budget Planning* tahun 2018, *Budget Realitation* tahun 2018, *Monthly Report* atau *Summary*, *Operation Days* bulan Januari sampai bulan Juli 2018 Penilaian untuk kerja karyawan pada tahun 2018 *Certificate On Hire dan Off Hire*.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang disajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yang dapat dilihat dari teori yang sudah ada. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. Subjek Penelitian

Suatu Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel (Nazir, 2014:240).

Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2014:76)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2010:81)

Dalam hal ini, penulis menggunakan populasi kegiatan kerja selama satu tahun yakni dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Juli 2019 yang dilakukan oleh divisi *Chartering* dan *Marketing* di PT Humpuss Transportasi Kimia. Sedangkan sampel yang diambil oleh penulis adalah kegiatan kerja divisi *Chartering* dan *Marketing* selama 7 bulan, dari bulan Januari 2019 sampai pada bulan Juni 2019.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. ANALISA DATA

Analisis data merupakan suatu hal yang harus dijabarkan oleh penulis. Karena tujuan pokok dari suatu penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan untuk mencapai tujuan pokok tersebut, peneliti harus dapat melakukan proses pengolahan data dan menganalisa data tersebut. Analisis data merupakan salah satu langkah terpenting dalam sebuah penelitian, karena merupakan cara berpikir agar memperoleh temuan-temuan yang dihasilkan dari sebuah penelitian.

Dalam melakukan analisis dalam sebuah penelitian, peneliti perlu mengetahui terlebih dahulu mengenai teknik-teknik dan langkah-langkah dalam menganalisa data yang harus dilakukan agar proses analisa lebih terarah. Begitu pula dalam melakukan analisa data, peneliti memerlukan usaha yang sangat perlu di implementasikan yakni pemikiran para peneliti. Dalam skripsi ini penulis akan menganalisa optimalisasi kinerja divisi *chartering & marketing* terhadap pencapaian target management PT Humpuss Transportasi Kimia. Dalam

analisis data, penulis akan menguraikan beberapa cara untuk dapat memastikan bahwa hal tersebut apakah dapat mempengaruhi pencapaian target management PT Humpuss Transportasi Kimia.

Oleh karena itu, untuk memudahkan penganalisaan masalah maka dibuat dua kelompok variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Untuk memastikan apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak, maka dapat diuji dengan analisis statistik sebagaimana tercantum dalam tabel dan perhitungan dibawah ini :

Tabel 4.19
Analisis Kinerja Karyawan Divisi Chartering & Marketing Terhadap Pencapaian Target Management PT Humpuss Transportasi Kimia Periode Januari – Juli 2019

No	Kinerja Karyawan Divisi Chartering & Marketing (X)	Target Mana gemet Perusahaan (Y)	XY	X ²	Y ²
1	6,67	2695540	17970265	44,44	72659345
2	6,75	2609438	17613705	45,56	68091656
3	6,53	2507155	16366150	42,61	62858254
4	6,58	2365339	15571816	43,34	55948290
5	6,64	2701862	17937361	44,07	73000577
6	6,44	2386918	15382361	41,53	56973777
7	6,33	2169898	13742690	40,11	47084593
8	6,61	2526963	16706031	43,71	63855404
9	6,42	2449108	15715109	41,17	59981297
10	6,75	2552363	17228453	45,56	65145589
11	6,58	2503644	16482324	43,34	62682343
12	6,50	2467436	16038337	42,25	60882424

n=		29935	19675	517	74916355
12	78,81	665	4602	,71	537250

Perhitungan korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh angka melalui statistik sebagai berikut :

a. Analisis Koefisien Korelasi

untuk mengetahui kuat atau tidaknya korelasi antara dua variabel tersebut. Bila koefisien korelasi (r) positif, maka variabel X dan Y bersifat searah, yang berarti kenaikan atau penurunan nilai X akan terjadi juga pada nilai Y. Sebaliknya bila koefisien korelasi (r) negatif maka korelasi variabel X dan Y bergerak bertolak belakang.

Dari tabel tersebut diperoleh nilai-nilai yang akan digunakan dalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 12 \\
 \sum X &= 78,81 \\
 \sum Y &= 29935665 \\
 \sum X^2 &= 517,71 \\
 \sum Y^2 &= 7491635537250 \\
 \sum XY &= 196754602
 \end{aligned}$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$= \frac{(12)(196754602) - (78,81)(29935665)}{\sqrt{(12)(517,71) - (78,81)^2} \cdot \sqrt{(12)(7491635537250) - (29935665)^2}} = 0,792$$

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan menggunakan SPSS, yaitu:

Tabel 4.20
Tabel Statistik SPSS Korelasi

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,792**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	12	12
Y	Pearson Correlation	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	12	12

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

Tabel SPSS diatas menyatakan bahwa diperoleh angka korelasi hubungan kinerja pegawai dengan *income* perusahaan adalah sebesar 0.792 , sama dengan hasil perhitungan manual. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* dengan *income* pegawai. Nilai korelasi (r) dalam analisis ini memiliki hubungan yang sangat kuat antara kinerja pegawai dengan *income* pegawai dan bernilai positif yang berarti semakin meningkatnya kinerja pegawai maka *income* pegawai akan meningkat juga.

b. Analisis Koefisien Penentu

Digunakan untuk dapat mengetahui besarnya kontribusi faktor variabel X terhadap perubahan variabel Y rumus yang digunakan dalam koefisien penentu yaitu :

$$\begin{aligned}
 Kp &= r^2 \cdot 100\% \\
 &= (0,792)^2 \cdot 100\% \\
 &= 62,6 \%
 \end{aligned}$$

Artinya, Nilai koefisien penentu (KP) bernilai sebesar 0.626 atau 62.6%, nilai ini memiliki arti bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap *income* perusahaan sebesar 62.6%. Sedangkan sisanya, 37.4% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai (r) positif yang cukup besar berarti hubungan kuat positif, maka dilanjutkan dengan analisis koefisien regresi dan didapat rumus persamaan regresi dengan variabel X dan Y sebagai berikut:

Keterangan :

- X Kinerja karyawan divisi = *chartering & marketing*
- Y Pencapaian target management = perusahaan
- a titik potong sumbu Y dengan garis regresi yang menunjukkan harga Y bila X = 0
- b koefisien regresi

Besarnya nilai a dan b dapat ditentukan melalui rumusan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\Sigma \Sigma^2 - \Sigma \Sigma}{\Sigma^2 - (\Sigma)^2} \\
 &= \frac{\Sigma - \Sigma}{\Sigma^2 - (\Sigma)^2}
 \end{aligned}$$

Dengan rumusan diatas maka untuk mencari nilai a dan b akan digunakan pada data diatas, sebagai berikut:

1) Perhitungan a

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\Sigma \Sigma^2 - \Sigma \Sigma}{\Sigma^2 - (\Sigma)^2} \\
 &= \frac{(29935665)(517,71) - (78,81)(196754602)}{(12)(517,71)^2 - (78,81)^2} \\
 &= \frac{15497966126 - 15505355736}{6212,509259 - 6210,32} = -3398831,11
 \end{aligned}$$

2) Perhitungan b

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\Sigma - \Sigma}{\Sigma^2 - (\Sigma)^2}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{(12)(196754602) - (78,81)(29935665)}{(12)(12) - (78,81)^2}$$

$$= \frac{236185527 - 235919668}{144 - 6212,961}$$

$$= 897482,708$$

3) Hasil Persamaan Regresi

Maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$= -3.398.831,118 + 897.482,708X$$

Nilai konstanta (a) bernilai sebesar - 3.398.831,118, angka ini merupakan angka konstanta yang memiliki arti bahwa jika tidak ada kinerja pegawai maka nilai dari *income* perusahaan adalah sebesar - 3.398.831,118. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) bernilai sebesar 897.482,708, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari kinerja pegawai maka akan terjadi peningkatan *income* perusahaan sebesar 897.482,708.

Jika kinerja karyawan ditingkatkan maka akan berdampak pada pencapaian target management perusahaan yang akan lebih maksimal atau dengan kata lain kinerja merupakan faktor utama dalam pencapaian target management perusahaan.

Dan hasil perhitungan SPSS untuk analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Tabel Statistik SPSS Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,626	,589	94224,52653

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148905517500,000	1	148905517500,000	16,772	,002 ^b
Residual	88782614000,000	10	8878261400,000		
Total	237688131500,000	11			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-3398831,118	1439319,452		-2,361	,040
X	897482,708	219146,560	,792	4,095	,002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* grafik dari SPSS terlihat bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam analisis ini memiliki hubungan yang kuat antara variabel kinerja karyawan divisi *chartering* &

marketing dengan target management perusahaan.

d. Uji Hipotesis

Dari perhitungan yang didapat mengenai koefisien korelasi dan juga penentu, maka uji hipotesis dapat dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* dengan pencapaian target management perusahaan.

H₀ Tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* dengan pencapaian target management perusahaan.

H_a Ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* dengan pencapaian target management perusahaan.

Apabila tingkat kesalahan 5% atau dengan menggunakan alpha (α) 0,05 maka uji pendapat tersebut adalah :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{y} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

t_{hitung} =

Hasil dari uji hipotesis diatas menyatakan :

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil $t_{hitung} = 4.095 > t_{tabel} = 1.812$ dengan demikian maka H₀ ditolak sedangkan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan pencapaian target management perusahaan yang kuat dan positif yaitu apabila kinerja karyawan meningkat maka pencapaian target management perusahaan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan berkurang maka pencapaian target management perusahaan akan menurun.

B. Alternatif Pemecahan Masalah

Untuk mencapai target management perusahaan sebagaimana telah dianalisa diatas, maka diambil alternative pemecahan masalah dengan mengoptimalkan kinerja divisi *chartering & marketing*. Cara meningkatkan kinerja divisi *chartering & marketing* adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan skor penilaian kinerja karyawan
Skor penilaian kinerja karyawan diperoleh dari hasil kinerja pada tiap bulannya. Skor penilaian kinerja karyawan haruslah stabil ataupun meningkat pada tiap bulannya yang dinilai dari cara kerja dan hasil kerja setiap karyawan yang wajib dipenuhi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing – masing karyawan.
2. Peningkatan dan keterampilan karyawan
Kemampuan dan keterampilan karyawan haruslah bertambah agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan dan uji kompetensi untuk seluruh karyawan terutama divisi *chartering & marketing* agar menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta keahlian para karyawan dan juga meningkatkan kualitas para karyawan dalam menyelesaikan sesuatu. Adapun selama ini pemberian pelatihan karyawan hanya pada awal karyawan masuk ke perusahaan yaitu dengan pemberian pelatihan selama 3 bulan di awal tahun masuk karyawan atau lebih dikenal dengan *familiarization*.
3. Meminimalisir terjadinya off hire pada kapal Dengan dilakukannya perawatan yang tepat maka akan membantu kapal menyelesaikan kontrak dengan baik dengan potensi waktu *off hire* pada kapal yang berkurang. Sehingga *income* perusahaan perbulan akan mengalami peningkatan dan target management perusahaan akan tercapai.
4. *Budget planning* yang ditetapkan oleh perusahaan harus didistribusikan dengan baik kepada

seluruh karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal mungkin untuk menciptakan *budget realitation* yang sesuai dengan *budget planning* sehingga tercapailah target management perusahaan.

1. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis regresi dan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis antara kinerja divisi *chartering & marketing* terhadap pencapaian target management PT Humpuss Transportasi Kimia periode bulan Januari 2019 sampai dengan Juli 2019, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Pada korelasi hubungan kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* (X) terhadap target management (Y) PT Humpuss Transportasi Kimia, didapatkan data koefisien korelasi sebesar 0,792 ($r_{xy} = 0,792$) membuktikan bahwa adanya pengaruh korelasi yang positif dan kuat maka kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* bersifat terikat terhadap target management PT Humpuss Transportasi Kimia. Kemudian dalam $t_{hitung} = 4.102 > t_{tabel} = 1,812$, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan pencapaian target management perusahaan yang kuat dan positif yaitu apabila kinerja karyawan meningkat maka pencapaian target management perusahaan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan berkurang maka pencapaian target management perusahaan akan menurun.
2. Pada nilai koefisien penentu didapatkan $KP = 62,27\%$, menyatakan bahwa kinerja karyawan divisi *chartering & marketing* mempengaruhi target management PT Humpuss Transportasi Kimia sedangkan 37,28% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat penulis ingin mengemukakan saran-saran yang dapat dijadikan masukan positif bagi berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan skripsi ini yakni :

1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan agar karyawan dapat mengetahui tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan-pelatihan atau *training* pada seluruh karyawan khususnya divisi *chartering & marketing*. Pelatihan-pelatihan atau *training* yang diberikan harus rutin setiap bulannya. Dengan adanya pelatihan-pelatihan atau *training* tersebut maka dapat dilakukan evaluasi kinerja karyawan dalam setiap bulannya apakah ada peningkatan atau tidak.
2. Peningkatan skor penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian *reward* dan *punishment*, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Misalnya apabila setiap bulannya skor penilaian kinerja karyawan mencapai 7,00 maka karyawan akan mendapat *reward* berupa bonus spesial berupa voucher belanja, voucher makan di tempat tertentu atau voucher liburan. Sedangkan, apabila skor penilaian kinerja karyawan tidak mencapai 7,00 setiap bulannya hingga 3 bulan berturut-turut maka karyawan akan mendapat teguran lisan maupun tulisan hingga mendapat penundaan promosi jabatan.
3. Pihak terkait agar melakukan strategi dalam hal lain dari segala aspek diluar kinerja divisi *chartering & marketing*

yang dapat mempengaruhi pencapaian target management PT Humpuss Transportasi Kimia seperti:

- a. Membuat *Budget planning* dan didistribusikan dengan baik kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal mungkin untuk menciptakan *budget realitation* yang sesuai dengan *budget planning* sehingga tercapailah target management perusahaan.
- b. Meminimalisir terjadinya off hire pada kapal dengan cara melakukan strategi perawatan dan ketepatan pada kapal sehingga membantu kapal menyelesaikan kontrak dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Feriyanto, Andri dan Shyta Triana, Endang. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Robbins, Stephen P. & Coulter, Marry. 2013. *Management*. 11th ed New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [8] Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- [9] Simatupang, Desamen. 2013. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Maritim di DKI Jakarta*. (edisi, penerbit, kota)
- [10] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [11] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [12] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [13] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [14] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Edisi kesatu, Bandung: PT. Refika Aditama.
- [15] Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.