



Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Akademik Taruna dalam Simulasi Kehidupan Kapal di Kampus BP2IP Tangerang

Influence of Discipline and Motivation toward Cadet Academic Achievement in the Life of Ship Simulation on Campus BP2IP Tangerang

Untari Ratna Ika Setyaningsih
untari@bp2ip-tng.sch.id

Universitas Trisakti Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara intelegensi terhadap prestasi akademik taruna dalam simulasi kehidupan kapal di kampus BP2IP Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel Taruna BP2IP Tangerang dengan teknik pengambilan sampel acak (sampling). Pengumpulan data dengan menggunakan survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang.

Kata kunci: disiplin; motivasi; prestasi akademik

ABSTRACT

This research aims to determine the influence between discipline and motivation to the academic achievement of the Taruna in the life of ship simulation on campus BP2IP Tangerang. This research is a quantitative study with Taruna BP2IP Tangerang sample with a sampling technique. Data collection using surveys. Data analysis is using a Likert scale. The results of the research show that there is a partial direct positive influence between discipline and motivation to Taruna's academic achievement in the life simulation of the ship at BP2IP Tangerang Campus.

Keywords: discipline; motivation; academic achievement

1. PENDAHULUAN

Kinerja di laut dewasa ini terus berkembang dari hari ke hari bahkan sudah merupakan tuntutan pelayanan yang harus dipenuhi. Transportasi merupakan sarana angkutan dalam usaha pemindahan barang, hewan atau penumpang dari satu tempat ke tempat lain. Dalam pengertian lebih luas usaha transportasi bukan hanya memindahkan barang, hewan atau penumpang saja, melainkan transportasi itu sendiri berkembang sesuai dengan kemajuan jaman dan teknologi.

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Oktober 2015, Indonesia sebagai penyedia (supplier) pelaut terbesar ketiga di dunia dengan jumlah pelaut sebanyak ± 570.000 orang. Terkait hal tersebut kita harus melihat kondisi ini sebagai tantangan sekaligus peluang kerja serta alternatif sumber pemasukan devisa. Untuk menjawab sekaligus memanfaatkan peluang tersebut maka Lembaga Pendidikan Kepelautan Indonesia baik negeri maupun swasta sebagai kawah candra dimuka penggodokan dan persiapan pelaut harus berbenah diri serta berpacu untuk mendidik dan meluluskan pelaut yang sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan armada niaga Nasional, Inter nasional serta kompatibel dengan perkembangan di bidang perkapalan pada semua level (*Management Level, Operating Level dan Supporting Level*).

Menyikapi persoalan di atas serta melihat kondisi real pelaut Indonesia yang didominasi pelaut pada *Operating Level* dan *Supporting Level*, maka diperlukan Lembaga Pendidikan Kepelautan yang memenuhi standar Internasional untuk mencetak pelaut Indonesia yang mempunyai kompetensi sesuai dengan *Standards of Training, Certification and Watchkeeping* (STCW) Aman demen Manila 2010.

Dalam UU No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran, Pasal 1 butir 33 menyatakan bahwa Kelaiklautan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat,

pemuatan, kesejah teraan Awak Kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, mana jemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di per airan tertentu. Bahwa untuk menjamin keselamatan pelayaran sebagai penunjang kelancaran lalu lintas kapal di laut, diperlukan adanya awak kapal yang memiliki keahlian, kemampuan dan ketrampilan. Dengan demikian setiap kapal yang akan berlayar harus diawaki dengan awak kapal yang cukup dan cakap melakukan tugasnya di atas kapal, jaba tannya dengan mempertimbangkan tonase kapal serta tata susunan permesinan kapal dan daerah pelayaran.

Perkembangan teknologi terutama tekno logi informasi merupakan tantangan tersendiri bagi bisnis transportasi khususnya dunia maritim atau pelayaran dalam menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas, yang jika dapat didaya gunakan akan menjadi kekuatan dalam menjalankan bisnis serta merupakan salah satu kunci sukses dalam persaingan. Tantangan yang dihadapi yaitu mem persiapkan pengawasan sertifikasi ketrampilan pelaut dan kinerja awak kapal sehingga mampu bersaing pada era globalisasi pasar dunia, terlebih dengan adanya *Asian Free Trade Association* (AFTA) (2008) dan *Association Pretroleum Economic Company* (APEC) (2020). Globalisasi pasar ini mendorong masuknya pemain-pemain baru sehingga iklim persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Hal ini akan sangat terasa terutama bagi perusahaan pelayaran di Indonesia, seba gian besar pemain utama di industri transportasi adalah pemain global misal nya *Neptune Ocean Line* (NOL) dari Singapore, *American Presiden Line* (APL) dari Amerika Serikat, dan *Nederland Llyod* (Nedllyod) dari Belanda.

Untuk memenuhi pangsa pasar, Pemerintah Indonesia dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDM) Kementerian Perhubungan telah melaksanakan berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat) keahlian, pemutakhiran serta ketrampilan pelaut disamping

melakukan tugas utama pembibitan para pemuda Indonesia untuk tidak menjadi pelaut-pelaut yang handal melalui program Diploma IV. Bagi peserta yang telah mengikuti diklat tersebut dan dinyatakan lulus, maka akan diberikan sertifikat. Sertifikat yang diterbitkan adalah terkait dengan sertifikat keahlian pelaut (*Certificate of Competency*) dan sertifikat ketrampilan pelaut (*Certificate of Proficiency*).

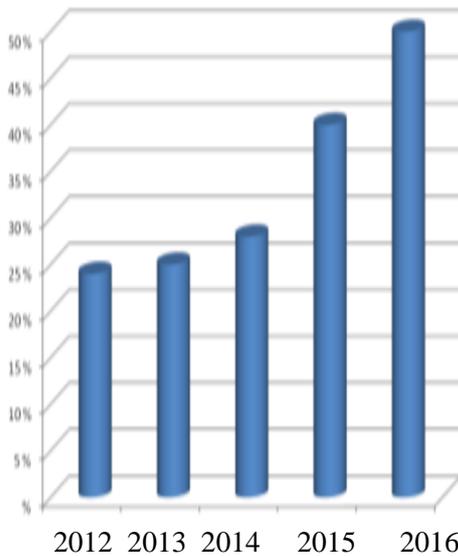
Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang baik dalam keluarga, masyarakat, maupun bangsa. Negara Indonesia sebagai negara berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu melalui proses belajar mengajar.

Keberhasilan pendidikan akan tercapai oleh suatu bangsa apabila ada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan bangsa itu sendiri. Untuk itu pemerintah mengusahakan mutu pendidikan di Indonesia, terutama pendidikan formal. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah berkaitan langsung dengan Taruna sebagai anak didik dan guru sebagai pendidik. Salah satu usaha yang digunakan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah meningkatkan prestasi akademik Taruna. Prestasi Taruna pada hakikatnya merupakan pencerminan dari usaha belajar. Keberhasilan belajar Taruna dapat dilihat dari prestasi akademiknya. Keunggulan prestasi akademik selalu menjadi penilaian utama masyarakat / perusahaan pelayaran terhadap suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang merupakan salah satu sekolah dibawah Kementerian Perhubungan yang bertugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang

ilmu pelayaran. Adapun kegiatan pendidikan dan pelatihan di BP2IP Tangerang terdiri dari tingkat yang berbeda, yaitu Diklat Pembentukan, Diklat Peningkatan serta Diklat ketrampilan khusus pelaut. Diklat pembentukan merupakan Diklat reguler yang input pesertanya terbagi menjadi dua yaitu lulusan SMP dan lulusan SMA atau sederajat yang belum memiliki pengalaman berlayar. Khusus peserta Diklat pembentukan akan menjalani simulasi kehidupan kapal di kampus, dalam arti selama menjalani pendidikan mereka akan tinggal di dalam kampus atau asrama dan menjalankan aktifitas sehari-hari seperti berada di sebuah kapal karena mereka dilatih untuk berkegiatan dinas jaga. Secara sistematis BP2IP bertanggung jawab dalam melaksanakan program pembelajaran, latihan dan bimbingan terhadap seluruh peserta khususnya untuk Diklat pembentukan untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki diantaranya meliputi aspek moral, intelektual, emosional, sosial sehingga diharapkan mereka memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada saat menduduki jabatan atau pekerjaan di sektor transportasi serta prestasi akademik merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan kegiatan. Hasil belajar dibedakan menjadi tiga aspek yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Prestasi merupakan kecakapan atau hasil kongkrit yang dapat dicapai pada saat atau periode tertentu. Dimana Diklat pembentukan tersebut terdiri dari program studi Nautika dan Teknik.

Berdasarkan wawancara dengan Selaku Kepala Unit Pembinaan Mental dan Moral menyatakan bahwa Pembinaan disiplin yang diterapkan BP2IP Tangerang adalah sebagai simulasi kehidupan di atas kapal sehingga pelaksanaan pembinaan disiplin cukup padat yang menimbulkan terjadinya pelanggaran taruna BP2IP Tangerang. Berikut adalah Grafik kategori angka pelanggaran dan pembinaan disiplin di BP2IP Tangerang:



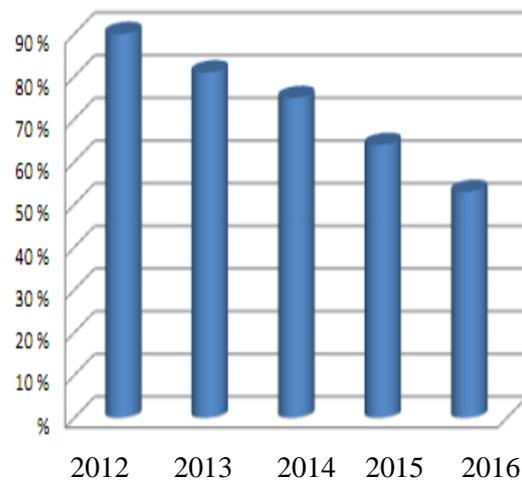
Gambar 1. Daftar Kategori Angka Pelanggaran dan Pembinaan Disiplin Taruna BP2IP Tangerang
 (Sumber: Unit Pembinaan Mental dan Moral BP2IP Tangerang)

Angka pelanggaran didapatkan dari macam-macam pelanggaran yang dilakukan oleh para taruna yang terdiri dari berbagai macam jenis pelanggaran,

misalnya jenis pelanggaran yang termasuk dalam kategori Agama, kriminal, peraturan norma dan etika, ijin, upacara, dan lain-lain. Pembinaan jasmani adalah pembinaan yang dilaksanakan dengan memberikan tindakan hukuman fisik kepada taruna yang melanggar dengan maksud agar yang bersangkutan selalu mengingat pelanggaran yang telah dilakukan, sekaligus memberikan efek jera dan bermanfaat bagi ketahanan jasmani. Pola disiplin Taruna BP2IP, telah dituangkan dalam Keputusan Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang, Nomor SK.020/DL.002/ BP2IP/2008, tanggal 17 Januari 2008, tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pembinaan Mental dan Moral Taruna (Perbimtar) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Tangerang.

Prestasi akademik taruna tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin tetapi juga

dipengaruhi oleh motivasi belajar. Terkadang suatu proses belajar tidak dapat mencapai hasil maksimal disebabkan karena ketiadaan kekuatan yang mendorong (motivasi). Motivasi dirumuskan sebagai suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan serta arah umum dari tingkah laku manusia, merupakan konsep yang berkaitan dengan konsep-konsep yang lain seperti minat, konsep diri, sikap dan sebagainya sehingga dapat mempengaruhi taruna yang dapat membangkitkan dan mengarahkan tingkah laku yang dimungkinkan untuk ditampilkan oleh para taruna. Salah satu indikator penilaian dari Prestasi akademik taruna dapat terlihat dari nilai rata-rata persemester para taruna. Berikut adalah Data Presentase Hasil Belajar taruna BP2IP Tangerang :



Gambar 2. Presentase Hasil Belajar Taruna BP2IP Tangerang
 (Sumber: Unit Evaluasi dan Pengajaran BP2IP Tangerang)

Gambar 1 dan 2 diketahui bahwa Hasil Evaluasi Belajar Ujian Akhir Semester taruna BP2IP Tangerang tahun 2014 masih belum maksimal, hal ini terindikasi dari masih terdapatnya taruna yang harus mengulang (ujian perbaikan). Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan Prestasi akademik taruna dengan motivasi. Tingginya motivasi dalam belajar berhubungan dengan tingginya Prestasi akademik. Penulis memilih BP2IP

Tangerang sebagai objek penelitian yang mana di institusi tersebut terdapat berbagai macam taruna yang memiliki sikap disiplin dan motivasi belajar yang berbeda, hal tersebut dapat dilihat dari Prestasi akademik masing-masing taruna.

Prestasi akademik merupakan perubahan dalam hal kemampuan yang disebabkan karena proses belajar. Dalam proses tersebut sebuah kedisiplinan, motivasi, serta adanya kompetensi sangat menentukan hasil tersebut.

Untuk memahami pengertian hasil belajar maka harus bertitik tolak dari pengertian belajar itu sendiri. Hasil belajar adalah suatu pencapaian yang diperoleh oleh siswa dalam proses pembelajaran yang dituangkan dengan angka atau pun dalam pengaplikasian pada kehidupan sehari-hari atas ilmu yang didapat khususnya pengaplikasian pada kegiatan sehari-hari di atas kapal nantinya saat Taruna melaksanakan praktik atau bekerja.

Penilaian hasil bertujuan untuk mengetahui hasil belajar atau pembentukan kompetensi peserta didik. Standar nasional pendidikan mengemukakan bahwa penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk penilaian harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester, dan penilaian kenaikan kelas.

Pada penelitian saat ini dilakukan untuk menentukan lokus pada peserta Diklat khususnya Taruna program Diklat Pelaut (DP) III Pembentukan Jurusan Nautika Tahun ajaran 2017/2018 di BP2IP Tangerang. Pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti serta informasi yang diperoleh pada saat pelaksanaan sidang penentuan hasil belajar tiap semester menunjukkan bahwa prestasi akademik masih sangat bervariasi dan belum mencapai target yang diharapkan BP2IP Tangerang dengan standar minimal 2.75 bahkan masih terdapat hasil nilai yang dibawah nilai tersebut, sementara tuntutan dari pihak perusahaan pelayaran rata-rata mencari lulusan dengan nilai IP minimal 3.00 namun

belum banyak Taruna/i yang memiliki nilai IP tersebut, disiplin Taruna di kelas bervariasi diperhatikan melalui absensi kelas, motivasi berprestasi di kelas menunjukkan kurang adanya persaingan yang positif antar Taruna, kompetensi Taruna pada saat praktik berlayar masih berada pada nilai rata-rata, prestasi akademik antar Taruna masih terdapat nilai yang rendah dan Taruna lebih antusias dengan kegiatan penunjang di kampus.

Dari kondisi di atas, maka diperlukan suatu penelitian untuk berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Akademik Taruna Dalam Simulasi Kehidupan Kapal Di Kampus BP2IP Tangerang”

TINJAUAN PUSTAKA

KONSEP DASAR DISIPLIN

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*dicipline*” yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dan definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmomisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing.

Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku serta ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Singodimejo dalam Sutrisno (2014) beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/organisasi

Singodimejo dalam Sutrisno (2014) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan,

Dari nilai koefisien korelasi butir yang tertera dalam lampiran, dapat terlihat masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien korelasi butir yang lebih besar dan koefisien korelasi nilai tabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel di atas adalah valid.

Selanjutnya setelah butir dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Reliabilitas masing-masing variabel adalah X_1 sebesar 0,854 ; X_2 sebesar 0,876 ; X_3 sebesar 0,853 dan Y sebesar 0,854. Dengan demikian r Alpha masing-masing variabel $> 0,60$ maka dapat disimpulkan semua variabel datanya valid dan reliabel, sehingga layak disebar ke sampel untuk mengadakan penelitian.

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen.

- Disiplin : X_1
- Motivasi : X_2
- Prestasi akademik : Y

Daftar angket penelitian yang penulis sampaikan kepada responden sebanyak 75 orang, kemudian diteliti, diedit, dan dianalisis sesuai dengan pengolahan data

sebagaimana yang telah dibahas pada bab III. Angket penelitian ini kemudian diberi skor sesuai dengan jawaban responden dan dijumlahkan. Proses penelitian harus dilakukan secara hati-hati agar tidak mengalami kekeliruan dalam merekapitulasi. Hasil rekapitulasi skor untuk masing-masing variabel ini selanjutnya menggunakan alat bantu komputer *Program SPSS 24.0 for windows*. Rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada lampiran.

Variabel Disiplin (X_1)

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui bantuan komputer dengan *Program SPSS* ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2014) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan melakukan pekerjaan

- Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya
- Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif

Berdasarkan pengertian dan beberapa pendapat tersebut di atas dapat

disintesis bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya yang apabila dilanggar akan dijatuhkan hukuman, dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/organisasi. (Sutrisno, 2014)

Konsep Dasar Motivasi

Kata motivasi berasal dari Bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah: dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Menurut Joko Raharjo (2013) mengatakan “Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan”.

Irfham Fahmi (2012) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Chung dan Meggison dalam Irfham Fahmi (2012) “*motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance*” Artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performance pekerjaan.

Soekidjo Notoatmodjo (2012) “Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya”.

Prabu Anwar Mangkunegara (2011) menyatakan: “motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang

perlu dipenuhi pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Hasibuan (2011) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Teori Kebutuhan

Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya menurut Mangkunegara (2011) adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri,

Selanjutnya, Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut: *Need For Achievement*, *Need For Affiliation*, *Need For Power*.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia: *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan), *Relatedness Needs* (Kebutuhan atas dasar hubungan), *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin dalam Mangkune gara (2011) berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupa kan refleks dan *instingtif* yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direnca nakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William Ja mes, Sigmund Freud, dan McDougall dalam Mangkunegara (2011) mengem bang kan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menem patkan motivasi pada *insting* agresif dan seksual. McDougall menyu sun daftar *insting* yang berhubu ngan dengan semua tingkah laku: rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelom pok, ketamakan, dan membangun.

Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth dalam Mangkunegara (2011) meng gunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekan an.

Clark L. Hull dalam Mangkune gara (2011) berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit srenght*.

Habits srenght adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebe lumnya. *Drive* adalah jumlah keselu ruhan ketidakseimbangan fisio logis atau

(*physiological imbalance*) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasar kan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) penga laman belajar sebelumnya.

Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada *insting* atau *habit*. Kurt Lewin dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapa ngan pada momen waktu. Kurt Le win juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang me ngemukakan bahwa perilaku itu me rupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

Teori Harapan

Teori harapan berargumen bahwa kekuatan kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu peng harapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Mangkunegara (2011)

Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengata kan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti suatu bonus, kenaikan gaji, atau suatu promosi; dan ganjaran-ganjaran itu akan memuaskan tujuan-tujuan pri badi karyawan. Stephen P. Robins (2012) berpendapat bahwa teori itu memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu: hubungan upaya dengan kinerja, hubungan kinerja dengan ganjaran, hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi

Agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan menurut gagasan

Herzberg (dalam Manullang, 2011), para pemimpin harus memberi perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para bawahan sebagai berikut: Keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), tanggung jawab (*Responsibilities*), pengembangan (*Advancement*)

Berdasarkan pengertian dan beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa motivasi ada lah sekelompok pendorong yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan nya. Adapun indikator motivasi berprestasi adalah faktor motivator dan faktor *hygiene*.

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah peserta Diklat khususnya Taruna program Diklat Pelaut (DP) III Pembentukan Jurusan Nautika Tahun ajaran 2017/2018 di BP2IP Tangerang, dimana waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan November 2018 sebanyak 307 orang

Teknik penarikan sampel menggunakan sampel secara acak (*random sampling*) dengan rumus Slovin. Menurut Ridwan dan Akdon (2011), teknik pengambil sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e²= Presisi 10%

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{307}{1 + 307 * 0,10^2}$$

$$n = \frac{307}{1 + 3,07}$$

$$n = \frac{307}{4,07}$$

$$N = 75,42 = 75 \text{ sampel}$$

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada pelanggan yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data & informasi yang akurat meliputi:

Riset Lapangan (*Field Research*).

Merupakan riset langsung ke lapangan yang menjadi obyek penelitian, untuk mendapatkan data dan informasi atau keterangan lain yang diperlukan dengan cara: wawancara terstruktur, wawancara tidak terstruktur.

Pengumpulan data dan informasi dengan memberikan pertanyaan lisan kepada pihak-pihak yang berkompeten sesuai dengan pokok permasalahan yang ada.

Metode kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015) “Kuisisioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Daftar pertanyaan dalam penelitian ini dibuat untuk memperoleh data primer tentang disiplin, motivasi, intelegensi, dan prestasi akademik taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang. Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot berdasarkan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2015) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social”. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap responden melalui pemberian bobot pada setiap jawaban

pertanyaan, yaitu : jawaban Sangat Setuju diberikan bobot penilaian 5, jawaban Setuju diberikan bobot penilaian 4, jawaban Ragu-ragu diberi kan bobot penilaian 3, jawaban Tidak Setuju diberikan bobot penilaian 2, jawaban Sangat Tidak Setuju diberikan bobot penilaian 1.

Riset Kepustakaan (*Library Research*).

Teknik pengumpulan data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui buku-buku literatur, brosur-brosur yang berhubungan de ngan perusahaan, arsip perusahaan juga media lainnya, baik media cetak maupun media visual.

Analisis Data

Metode yang digunakan menggunakan kuan titatif. Metode ini merupakan penelitian yang menggunakan angka sebagai pendekatan peneli tiannya. Data yang digunakan biasanya dinyatakan dalam angka atau numerik. Dapat dibeda kan menjadi data interval atau data rasio. Kemudian dalam penelitian ini meng gunakan skala Likert. Sugiyono (2014) menyebutkan bahwa skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Pengukuran variabel dengan pola jawaban skala Likert yang telah melalui proses pembobotan yaitu proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari suatu pertanyaan. Skala Likert merupakan skala yang berisi pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradiasi sangat positif sampai sangat negatif, berupa:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- CS = Cukup Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS= Sangat Tidak Setuju

Teknik yang dalam analisis data yang digunakan dengan menggunakan SPSS atau *Statistical Package for Social Science* merupa kan program aplikasi yang digunakan

untuk mela kukan perhitungan statistik menggunakan kom puter.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum membahas hasil penelitian ter lebih dahulu dilakukan pre -test (ujicoba) kuesioner terhadap 30 respon den diluar sampel pada masing-masing variabel. Pada tahap ini dilakukan pengujian kuesioner dengan meng gunakan uji kesahihan butir, dengan uji *one shot method* (sekali pengukuran). Dimana r tabel didapat dari N = 30 berarti r tabel nya = 0,360.

Pengambilan keputusan dari uji kesahihan butir, sebagai berikut:

- Jika r hasil positif (+), serta r hasil > r tabel, butir pertanyaan valid.
- Jika r hasil tidak positif (-), serta r hasil < r tabel, butir pertanyaan tidak valid.

24.0 for windows maka rangkuman data variabel disiplin (X_i) dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 1. Variable Disiplin

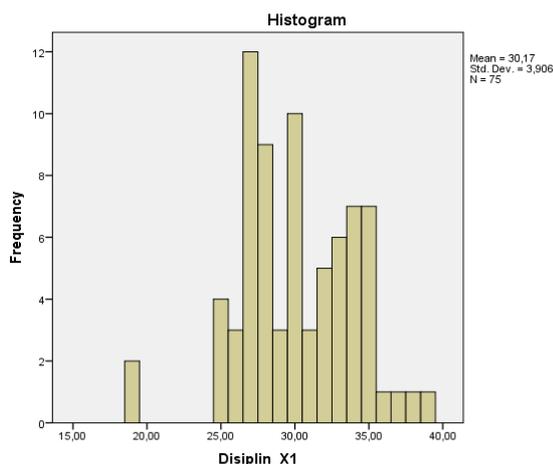
Statistics		
Disiplin_X1		
N	Valid	75
	Missin	0
	g	
Mean		30,1733
Std. Deviation		3,90555
Range		20,00
Minimum		19,00
Maximum		39,00
Sum		2263,00

Hasil pengolahan data untuk variabel disiplin, memiliki :

- a. Mean : 30,1733
- b. Standar Deviasi : 3,90555
- c. Range : 20
- d. Skor terendah : 19
- e. Skor tertinggi : 39

Skor frekuensi variabel disiplin menyebar dari skor terendah 19 sampai skor tertinggi 39 dengan rentang nilai 20. Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari disiplin adalah:

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



Gambar 3. Histogram Frekuensi Variabel Disiplin

Variabel Motivasi (X_2)

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui bantuan kompu ter dengan *Program SPSS 24.0 for windows* maka rangkuman data variabel motivasi (X_2) dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 2. Variable Motivasi

Statistics		
Motivasi_X2		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		23,1333
Std. Deviation		2,76236
Range		14,00
Minimum		16,00
Maximum		30,00
Sum		1735,00

Hasil pengolahan data untuk variabel motivasi, memiliki:

- Mean : 23,1333
- Standar Deviasi : 2,76236
- Range : 14
- Skor terendah : 16
- Skor tertinggi : 30

Skor frekuensi variabel motivasi menyebar dari skor terendah 30 sampai skor tertinggi 16 dengan rentang nilai 14.

Tabel 3. Perentase Disiplin_X1

Valid	Fre	Per	Valid	Cumulative
	quen	cent	Per cent	Per cent
	cy			
19,00	2	2,7	2,7	2,7
25,00	4	5,3	5,3	8,0
26,00	3	4,0	4,0	12,0
27,00	12	16,0	16,0	28,0
28,00	9	12,0	12,0	40,0
29,00	3	4,0	4,0	44,0
30,00	10	13,3	13,3	57,3
31,00	3	4,0	4,0	61,3
32,00	5	6,7	6,7	68,0
33,00	6	8,0	8,0	76,0
34,00	7	9,3	9,3	85,3
35,00	7	9,3	9,3	94,7
36,00	1	1,3	1,3	96,0
37,00	1	1,3	1,3	97,3
38,00	1	1,3	1,3	98,7
39,00	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

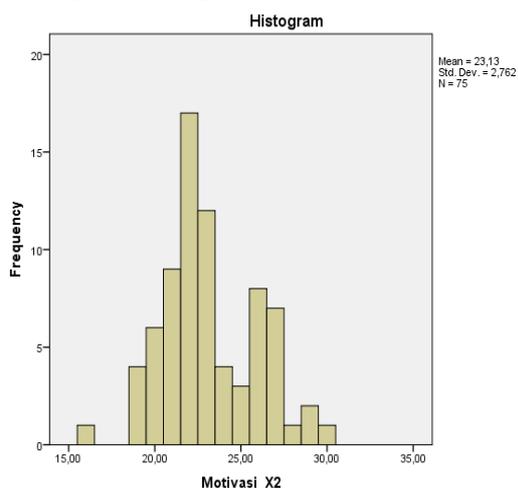
Selanjutnya hasil distribusi frekuensi dari motivasi adalah:

Tabel 4. Percentase Motivasi_X2

valid	Freque	Percent	Valid	Cumulati
	ncy		Percent	ve
				Percent
16,0	1	1,3	1,3	1,3
19,0	4	5,3	5,3	6,7
20,0	6	8,0	8,0	14,7
21,0	9	12,0	12,0	26,7
22,0	17	22,7	22,7	49,3
23,0	12	16,0	16,0	65,3
24,0	4	5,3	5,3	70,7
25,0	3	4,0	4,0	74,7
26,0	8	10,7	10,7	85,3
27,0	7	9,3	9,3	94,7

28,0	1	1,3	1,3	96,0
29,0	2	2,7	2,7	98,7
30,0	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel motivasi (X_2), dapat disajikan dalam bentuk Grafik Histogram, sebagai berikut



Gambar 4. Histogram Frekuensi Variabel motivasi

Variabel Prestasi akademik (Y)

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui bantuan komputer dengan *Program SPSS 24.0 for windows* maka rangkuman data variabel prestasi akademik (Y) dapat dilihat sebagaimana pada tabel dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5. Prestasi akademik_Y		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		23,6000
Std. Deviation		3,32070
Range		14,00
Minimum		16,00
Maximum		30,00
Sum		1770,00

Hasil pengolahan data untuk variabel prestasi, memiliki:

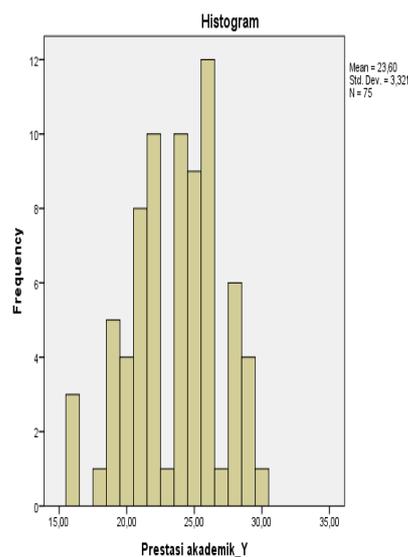
- Mean : 23,6000
- Standar Deviasi : 3,32070

- Range : 14
- Skor terendah : 16
- Skor tertinggi : 30

Tabel 6. Prestasi akademik_Y

Valid	Fre	Per	Valid	Cumulat
quency	cent	cent	Percent	ive
			t	Percent
16,0	3	4,0	4,0	4,0
18,0	1	1,3	1,3	5,3
19,0	5	6,7	6,7	12,0
20,0	4	5,3	5,3	17,3
21,0	8	10,7	10,7	28,0
22,0	10	13,3	13,3	41,3
23,0	1	1,3	1,3	42,7
24,0	10	13,3	13,3	56,0
25,0	9	12,0	12,0	68,0
26,0	12	16,0	16,0	84,0
27,0	1	1,3	1,3	85,3
28,0	6	8,0	8,0	93,3
29,0	4	5,3	5,3	98,7
30,0	1	1,3	1,3	100,0
Ttotal	75	100,0	100,0	

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



Gambar 5 Histogram Frekuensi Variabel Prestasi akademik

Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk persyaratan analisis yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah :

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov One Sample Test*

dilakukan untuk melihat apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perangkat lunak komputer SPSS Ver. 24.00 menunjukkan bahwa uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_X1	Motivasi_X2	Intelegensi_X3	Prestasi akademik_Y
N		75	75	75	75
Normal Parameters^{a,b}	Mean	30,1733	23,1333	30,9333	23,6000
	Std. Deviation	3,90555	2,76236	3,46540	3,32070
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,111	,173	,111	,121
	Positive	,111	,173	,067	,098
	Negative	-,088	-,104	-,111	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,962	1,495	,963	1,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,313	,123	,312	,220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji Normalitas data untuk disiplin dengan probabilitas signifikansi $0,313 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal, motivasi diperoleh probabilitas signifikansi sebesar $0,123 > 0,05$ berarti data berdistribusi normal dan intelegensi dengan probabilitas signifikansi $0,312 > 0,05$ berarti berdistribusi normal serta prestasi akademik dengan probabilitas signifikansi $0,220 > 0,05$ berarti

berdistribusi normal, dengan demikian karena semua data berdistribusi normal, maka analisa selanjutnya menggunakan statistic parametric.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh linier atau tidak secara signifikan.

Tabel 8. ANOVA Akademik - Disiplin

Prestasi akademik_Y * Disiplin_X1		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	497,840	15	33,189	6,155	,000
	Linearity	424,489	1	424,489	78,718	,000
	Deviation from Linearity	73,351	14	5,239	,972	,492
Within Groups		318,160	59	5,393		
Total		816,000	74			

Dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,492 karena signifikansi lebih besar dari

0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel disiplin terhadap prestasi akademik terdapat pengaruh yang linear.

Tabel 9. ANOVA Akademik - Motivasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi akademik_Y * Motivasi_X2	Between Groups	(Combine	520,973	12	43,414	9,124	,000
		Linearity	423,473	1	423,473	88,993	,000
		Deviation from Linearity	97,500	11	8,864	1,863	,062
Within Groups			295,027	62	4,759		
Total			816,000	74			

Dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,062 karena signifikansi lebih besar dari

0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel motivasi terhadap prestasi akademik terdapat pengaruh yang linear.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi akademik_Y* Intelegensi_X3	Between Groups	(Combined)	604,717	13	46,517	13,430	,000
		Linearity	503,632	1	503,632	145,405	,000
		Deviation from Linearity	101,085	12	8,424	2,432	,112
Within Groups			211,283	61	3,464		
Total			816,000	74			

Dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,112 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel intelegensi terhadap prestasi akademik terdapat pengaruh yang linear.

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi akademik_Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,109	11	59	,100

Dari hasil di atas diketahui signifikansi sebesar 0,100 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berdasarkan prestasi akademik memiliki variabel yang sama levane statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk mengetahui apakah varian populasi adalah sama atau tidak.

Tabel 11. Uji Homogenitas X1 dan Y

Tabel 12. Uji Homogenitas X2 dan Y

Test of Homogeneity of Variances			
Prestasi akademik_Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,987	9	62	,056

Dari hasil di atas diketahui signifikansi sebesar 0,056 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berdasarkan prestasi akademik memiliki variabel yang sama levener statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Tabel 13. Pengujian parsial Sub Struktur 1

Model	Coefficients ^a			t Stat	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,164	1,942			
Disiplin_X1	,329	,076	,386	4,316	,000
Motivasi_X2	,483	,101	,402	4,784	,000

a. Dependent Variable: Prestasi akademik_Y

Sumber : Data olahan kuesioner (2019)

a. Pengaruh X_1 pada Y

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

(secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan disiplin terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP 2IP Tangerang)

$$H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$$

(secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan disiplin terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang)

$$H_0 : \rho_{y\epsilon_2} = 0$$

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer diperoleh *Significance t* variabel X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan disiplin terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang

Pengaruh X_2 pada Y

$$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$$

(secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang)

$$H_a : \rho_{yx_2} \neq 0$$

(secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer diperoleh *Significance t* variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang

Tabel 14. Pengaruh X_1 X_2 pada Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608,027	3	202,676	59,191	,000 ^b
Residual	207,973	71	2,929		
Total	816,000	74			

a. Dependent Variable: Prestasi akademik_Y

b. Predictors: (Constant), Intelegensi_X3, Motivasi_X2, Disiplin_X1

Sumber : Data olahan kuesioner (2019)

(secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang)

(secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer di peroleh *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Besar pengaruh langsung disiplin terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang adalah 0,386 atau 38,6% berarti 38,6% prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal, ditentukan oleh disiplin.
2. Besar pengaruh langsung motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang adalah 0,402 atau 40,2%. Hal ini didukung dengan secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang.
3. Besar pengaruh disiplin, motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang adalah sebesar 0,745. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin, motivasi, secara simultan terhadap prestasi akademik Taruna dalam

simulasi kehidupan kapal adalah 74,5%. Adapun sisanya 25,5% dipengaruhi faktor lain. Hal ini didukung dengan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagai mana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan disiplin terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang. 152
2. Secara parsial terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi terhadap prestasi akademik Taruna dalam simulasi kehidupan kapal di Kampus BP2IP Tangerang.

SARAN

1. Jika pihak kampus menginginkan peningkatan prestasi akademik maka diperlukan adanya peningkatan kedisiplinan belajar taruna/i baik dari waktu belajar dan ruti nitas serta kontinuitas dalam belajar sehingga akan berdampak baik bagi prestasi akademik. Hal tersebut akan sedikit lebih baik lagi jika taruna/i tersebut aktif dalam organisasi dalam artian ikut andil dan menjadi pengurus organisasi sehingga prestasi akademik akan sedikit terdongkrak meningkat sedikit lebih baik.

2. Kebijakan motivasi berprestasi yang memenuhi kriteria persyaratan standar merupakan kebutuhan pegawai mendapatkan kepuasan tersendiri. Prestasi akademik taruna sangat ditentukan oleh output yaitu motivasi berprestasi karena motivasi berprestasi merupakan sebab timbulnya prestasi akademik taruna.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kepada rekan rekan yang telah membantu kami dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat kami selesaikan tepat waktu.

REFERENSI

- Agus Irianto. (2014). *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi*, CV Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Syahdam. (2012). *SPSS 13.0 terapan : Riset Statistik dan Parametrik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Hasibuan, Malayu SP. (2007), *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- _____. (2011). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Rajagrafindo, Jakarta
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi sepuluh*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen SDM Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen SDM Perusahaan Edisi Revisi*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, (2008). *Latihan membuat aplikasi Web PHP dan MySQL dengan Dreamweaver*, Yogyakarta :Penerbit Gramedia.
- Prawirosentono, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Mandiri Belajar SPSS*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Media Kom
- Priyatno, Dwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. C.V. Andi Offset, Yogyakarta
- Purbayu Budi Santosa dan Ashari. (2012). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell dan SPSS*, Andi : Yogyakarta.
- Purwanto. (2006). *Administrasi 153 Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya: Jakarta.
- Raharjo, Joko. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Platinum. Tangerang
- Ranupandojo dan Husnan. (2002). *Manajemen Personalial*., Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE - UGM, Yogyakarta
- Riduwan dan Akdon, (2011) *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro. (2008). *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Alfabeta, Bandung
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Rivai, Veitzal dan Basri, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Rosydy, A., Erna Wahyu P., A., & Atbar, M. (2018). Correlation Between Learning Strategies, Motivation, and Academic Achievement: a Review of Makassar ATPK Cadets Learn Standard of ICAO level 4. *Airman: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 1(2), 77–84.
<https://doi.org/10.46509/ajtk.v1i2.56>
- Robbins, Stephen P. (2005). *Perilaku Organisasi, Jilid I*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2007). *Manajemen. Edisi Kedelapan*, Penerbit PT. Indeks: Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Gramedia
- Sardiman. (2007) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Stoner, R. Edward Freeman. (2009) *Manajemen jilid 1*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Suarli dan Bahtiar. (2009) *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesepuluh, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suharsono. (2012) *Pengetahuan Dasar Organisasi (Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur dan Perilaku*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Jakarta
- Sujana. (2011) *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukarto. (2012). *Metode Penelitian Statistik*, Jakarta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Sutrisno, Eddy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenanda Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Syofian Siregar. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Peneli. 154 Dilengkapi Perhitungan Ma..... Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Terry, George R. dan Rue. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Triton, (2006). *Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Triton, (2012). *SPSS 13.0 terapan Riset Statistik Parametrik*. ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada

