

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dari Efek Kompetensi Terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera

Abbas ^{✉1}, Irman ²

^{1,2}Politeknik Maritim AMI Makassar

DOI : <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.247>

ABSTRACT

Awak kapal adalah aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja awak kapal serta pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja awak kapal jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan metode analisis jalur dengan data yang berasal dari penyebaran kuisioner terhadap 60 responden yang datanya ditolah menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja awak kapal. Fakta empiris selanjutnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal sehingga efek mediasinya juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Keywords : kompetensi, komitmen organisasi, kinerja, awak kapal.

✉ Corresponding Author :

E-mail address: udhinabbas03@gmail.com

“Received 08 Januari 2021, Accepted 12 January 2021, Published 24 July 2021”



Copyright (c) 2022 Abbas

Pendahuluan

Dalam operasi pelayaran, kapal niaga memprioritaskan kinerja awak kapal kapal untuk menjamin keselamatan pelayaran dan mendapatkan keuntungan perusahaan dengan cara melindungi muatan, penumpang, kapal maupun awak kapal sehingga kapal dapat beroperasi dengan lancar.

Awak kapal adalah aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Awak kapal mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam perusahaan. Awak kapal bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, awak kapal berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description* (Sharon et al., 2019).

Tim kerja di atas kapal layaknya sebuah organisasi disebut lembaga atau kantor. Capaian pekerjaan akan dapat maksimal jika dikelola dengan kepemimpinan yang baik diiringi kompetensi dari setiap divisi sebab kinerja awak kapal yang berkualitas dan produktif dapat dicapai apabila para awak kapal memiliki kompetensi yang mumpuni. Hasibuan dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

PT. Multi Jaya Samudera memiliki 4 kapal sehingga untuk mencapai visi dan misi perusahaan, kinerja awak kapal merupakan hal yang perlu diperhatikan. Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari terbentuknya komitmen organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Peningkatan kinerja awak kapal memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan shifting maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para awak kapal yang dilibatkan dalam berlayar. Hal tersebut juga berlaku di lingkungan pelayaran, khususnya di atas kapal. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompetensi dan komitmen organisasi (Ikhsan et al., 2019).

Kompetensi awak kapal merupakan standar minimal yang harus dimiliki setiap personal yang bekerja dan berdinamika di kapal yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat keahlian pelaut. Sertifikat keahlian pelaut diperoleh melalui diklat kepelautan. Ada dua macam jenis sertifikat kompetensi pelaut yaitu sertifikat keahlian pelaut atau *certifitate of compentence* (COC) dan sertifikat keterampilan pelaut atau *certificate of proficiency* (COP). Dalam penelitian ini dilakukan pada kapal yang beroperasi di laut lepas atau *offshore* maka setiap awak kapal diwajibkan memiliki sertifikat keterampilan diluar standar yang ditetapkan oleh STCW antara lain

memiliki *Dinamic Positioning Operator (DPO) Certificate, Bosiet certificate, Dinamic positioning Maintenance (DPM)*.

Sharon et al., (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perlu adanya standarisasi atau peraturan sistem dan prosedur, serta sumber daya manusia yang profesional untuk mewujudkan pelayanan penyelenggaraan transportasi yang utuh dan berhasil serta berdaya guna. Untuk memenuhi standar kompetensi awak kapal yang sesuai dengan persyaratan internasional berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U2002 atau Nomor 232/U/2000 menjelaskan bahwa seorang yang berkompoten harus dapat memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: 1) Landasan kemampuan pengembangan kepribadian. 2) Kemampuan penguasaan ilmu dan ketrampilan (*Know how dan know why*), 3) Kemampuan berkarya (*Know to do*). 4) Kemampuan menyikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri dan mengambil dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab (*Capable to do*). 5) Dapat hidup bermasyarakat dengan bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme dan kedamaian (*Able to live together*).

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini yakni:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi awak kapal PT. Multi Jaya Samudera.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera
- 3) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera
- 4) Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera jika dimediasi oleh komitmen organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Basori et al., 2017). Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesional sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi.

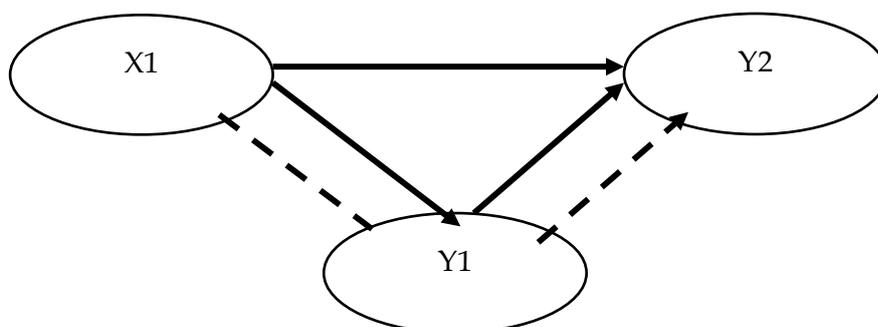
Manurung dan Riani (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya dari Pramukti (2019) juga menemukan hal serupa yakni kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Implikasi temuan ini bahwa keseluruhan indikator kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap menunjukkan penerapan yang positif untuk kompetensi, namun tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi.

Komitmen adalah niat atau tekad untuk menjelaskan sesuatu yang menjadi daya dorong yang sangat kuat untuk mencapai tujuan (Swastika, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020)

Steers dan Porter, 1982 dalam Badu et al., (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hasil penelitian dari Batilmurik (2020) menemukan pentingnya menciptakan komitmen organisasi yang kuat agar dapat memberi pengaruh yang efektif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seorang awak kapal dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam perusahaan (Fatma et al., 2020). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan awak kapal.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka kerangka konsep penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Keterangan : X1 = Kompetensi

X2 = Komitmen Organisasi

Y2 = Kinerja Awak Kapal

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi awak kapal PT. Multi Jaya Samudera.
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera
- 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera jika dimediasi oleh komitmen organisasi

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner yang hasil datanya diolah menggunakan analisis jalur dengan bantuan software SmartPLS. Penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan sejak maret hingga mei 2021

PT. Multi Jaya Samudera memiliki 4 kapal MT.calaguas. 2. MT. Pelita Samudera, MT. Trashonor, MT. Madelin dengan masing-masing 15 awak kapal sehingga total populasi dalam penelitian ini yakni 60 orang awak kapal. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebanyak 60 responden atau menggunakan sampel jenuh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil "bersih". Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung dan efek pengaruh tidak langsung menggunakan bantuan software SmartPLS maka hasil uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji hipotesis

	Koefisien	P Values	Keterangan
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0.686	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.673	0.000	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.140	0.179	Hipotesis Ditolak
Kompetensi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.096	0.191	Hipotesis Ditolak

Sumber: Olah Data Smart PLS (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas maka hasil uji hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif sebesar 0.686 terhadap komitmen organisasi dengan p values 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Multi Jaya Samudera menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi yang dapat diartikan bahwa seorang awak kapal yang senantiasa meningkatkan kompetensinya akan berimplikasi terhadap peningkatan komitmen terhadap perusahaan yang menaunginya. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan para awak kapal yang telah memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam hasil penyebaran kuisioner masih terlihat 10 orang yang tidak setuju dan 1 orang ragu sebab masih ada awak kapal yang menyesuaikan diri dengan perkembangan proses bekerja menggunakan kecanggihan IT yang kompetensi penggunaannya harus terus diupdate.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Manurung dan Riani (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya dari Pramukti (2019) juga menemukan hal serupa yakni kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Implikasi temuan ini bahwa keseluruhan indikator kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap menunjukkan penerapan yang positif untuk kompetensi, namun tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap komitmen organisasi.

H2: Kompetensi berpengaruh positif sebesar 0.673 terhadap kinerja pegawai dengan p values 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan dari kompetensi terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera yang berarti seorang awak kapal yang berupaya meningkatkan kompetensinya akan berimplikasi

terhadap kinerjanya. Hal tersebut ditunjang oleh pemberian kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti pelatihan kompetensi serta melanjutkan pendidikan yang dapat menunjang proses kerja. Dari bekal kompetensi yang dimiliki, para awak kapal juga sudah dapat menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wibowo dalam penelitian Anggraeni dan Helmy (2020) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan serta kinerja seorang karyawan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 0.140 terhadap kinerja pegawai dengan p values 0.179 yang lebih besar dari 0.05 sehingga komitmen organisasi menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera dimana ketika komitmen ditingkatkan maka kinerja awak kapal tidak akan mengalami peningkatan. Berdasarkan tanggapan responden, secara umum komitmen organisasi pegawai sudah masuk kategori baik namun dalam penelitian ini pengaruhnya terhadap kinerja awak kapal tidak signifikan. Sama halnya dengan fenomena awal yang diamati pada objek penelitian dimana terkadang ada awak kapal yang selalu ingin terlihat memiliki komitmen namun hasil kerjanya tidak maksimal ataupun tidak sesuai waktu pengerjaan. Disisi lain terkadang ditemui awak kapal yang tidak terlihat aktif dalam bekerja dan kadang dipersepsikan oleh rekan kerjanya sebagai awak kapal yang kurang komitmen dalam bekerja tetapi kinerjanya baik sehingga dalam penelitian ini komitmen organisasi belum mampu menjadi tolak ukur utama dalam upaya peningkatan kinerja awak kapal pada perusahaan ini.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Pramukti (2019) dimana hasil penelitian sebaliknya menemukan bahwa ketika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adapun penelitian yang didukung oleh penelitian ini yakni hasil penelitian dari Alam (2020) yang sama-sama menemukan fakta empiris bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H4: Kompetensi berpengaruh positif sebesar 0.096 terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh komitmen organisasi dengan p values 0.191 yang lebih besar dari 0.05 sehingga kompetensi menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh komitmen organisasi sehingga

hipotesis ditolak.

Penelitian ini dilakukan kepada awak kapal PT. Multi Jaya Samudera sebagai sampel penelitian dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal jika dimediasi oleh motivasi kerja yang dapat diartikan komitmen organisasi yang ada saat ini belum mampu meningkatkan efek kompetensi terhadap kinerja awak kapal.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini tidak dapat dijadikan sebagai variabel mediasi karena berdasarkan kuisioner yang disebar masih terdapat penilaian terhadap awak kapal yang komitmen organisasinya kurang untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut karena membandingkan apa yang dapat diperoleh dari perusahaan lain sehingga meskipun kompetensi ditingkatkan, komitmen organisasi yang ada tidak mengalami peningkatan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja awak kapal.

SIMPULAN

1. Kompetensi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana kompetensi awak kapal yang senantiasa ditingkatkan dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi sehingga seorang pegawai akan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif dalam bekerja di PT. Multi Jaya Samudera.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Dimana awak kapal yang telah memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat membentuk kompetensi yang baik sehingga ketika ditingkatkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang awak kapal pada kapal milik PT. Multi Jaya Samudera.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera. Dimana dapat diartikan walaupun gaji awak kapal telah tercukupi untuk kebutuhan dalam hal sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani bukan menjadi jaminan untuk seorang awak kapal dapat meningkatkan kinerjanya pada kapal milik PT. Multi Jaya Samudera
4. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal jika melalui komitmen organisasi sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel mediasi dari kompetensi untuk meningkatkan kinerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera.

Referensi :

- Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap

- Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.475>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya. 8(2018).
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas'ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 1–15.
<https://doi.org/10.33772/JPEP.V4I1.6247>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Batilmurik, R. W. (2020). Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. 2020(12), 40–44.
- Fatma, N., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja , Budaya Karyawan Dan Kepuasan Kerja. 11(2), 113–122.
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24–30.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(5), 1–14.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.
<http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>
- Sharon, S. C. M., Logahan, J., & Purnomo, M. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KAPAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL (STUDI PADA KAPAL-KAPAL CHARTER PT. PERTAMINA (PESERO). *JMBA - JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 05(02), 1–14.
<https://www.journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMM/article/download/110/89>
- Swastika, M. (2011). Penerapan Komitmen Dan Kebijakan Serta Perencanaan K3 Sebagai Salah Satu Langkah Implementasi Smk3 Di Pt . Telkom Area Solo.