



THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON COMPLIANCE WITH SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENTS THROUGH JOB SATISFACTION AMONG SHIP CREW OF PT SAMUDERA DAYA MARITIM

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPATUHAN PERJANJIAN KERJA LAUT MELALUI KEPUASAN KERJA KRU KAPAL PT SAMUDERA DAYA MARITIM

Fayyadh Yusuf Maulana¹, Dwi Sunu Kanto²

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Humaniora

Universitas Trilogi

E-mail: faydh.yusuf@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent:

Fayyadh Yusuf Maulana
faydh.yusuf@gmail.com

Keywords:

Work Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction; PKL Compliance.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1917 - 1930

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on compliance with the Sea Employment Agreement (PKL) through job satisfaction as a mediating variable among the crew members of PT Samudera Daya Maritim. The high rate of occupational accidents and the fluctuation of early contract terminations before the nine-month sailing period on Bulk Carrier vessels serve as the main background of this research. A quantitative approach with a causality survey method was employed. Data collection was carried out by distributing questionnaires to a sample of 100 Bulk Carrier crew respondents, determined using the Slovin formula. Data analysis was performed using the Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4.0 software. The results prove that work discipline and work motivation have a positive and significant direct effect on both PKL compliance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to positively and significantly mediate the effect of discipline and motivation on PKL compliance. The conclusion of this study confirms that to achieve maximum operational contract compliance, companies cannot merely rely on rigid rules, but must continuously manage facilities and motivation until they are internalized into psychological job satisfaction for seafarers.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden: Fayyadh Yusuf Maulana <i>faydh.yusuf@gmail.com</i> Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kepatuhan PKL. Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1917 - 1930	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (PKL) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kru kapal PT Samudera Daya Maritim. Tingginya angka kecelakaan operasional dan kenaikan pemutusan kontrak sepihak sebelum masa layar sembilan bulan pada kapal jenis <i>Bulk Carrier</i> menjadi latar belakang utama penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei kausalitas. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel sebanyak 100 responden kru kapal <i>Bulk Carrier</i> yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan metode <i>Partial Least Squares - Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan PKL maupun kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepatuhan PKL. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai tingkat kepatuhan kontrak operasional yang maksimal, perusahaan tidak dapat sekadar mengandalkan aturan yang kaku, melainkan harus mengelola fasilitas dan motivasi secara berkelanjutan hingga terinternalisasi menjadi kepuasan kerja batin bagi pelaut. Copyright © 2026 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

PT Samudera Daya Maritim (PT SDMar) berdiri pada tahun 2017 yang berfokus pada bisnis rekrutmen dan pengembangan untuk kru kapal. PT Samudera Daya Maritim berkecimpung di manajemen kru dengan berbagai tipe kapal seperti kapal *Bulk Carrier*, kontainer, *tanker*, kapal pesiar dan sebagainya. Perusahaan ini meningkatkan kinerja perusahaan dengan menyediakan pelaut yang berkualitas tinggi dengan keterampilan di bidangnya, serta memiliki proses bisnis yang solid dan mencakup seluruh penyampaian bisnis secara holistik.

PT Samudera Daya Maritim (SDMar) merupakan perusahaan penyedia jasa manajemen awak kapal yang meliputi rekrutmen, pelatihan, penempatan, rotasi, penggajian, hingga mobilisasi kru kapal. Perusahaan telah tersertifikasi NK Class berdasarkan MLC 2006 dan memiliki izin SIUKAK dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Perkembangan industri maritim meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional (Wibowo, 2018). Awak kapal sebagai pelaksana operasional wajib mematuhi Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang mengatur hak, kewajiban, keselamatan kerja, dan hubungan kerja (Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2022; Peraturan Menteri KM No. 30 Tahun 2008). Namun, di PT SDMar masih ditemukan pelanggaran berupa rendahnya penggunaan APD dan pemutusan kontrak sebelum masa kerja berakhir. Menurut Rothblum (2000), sekitar 75-96% kecelakaan kapal disebabkan oleh human error, sedangkan Daya dan Lazakis (2023) menekankan pentingnya pengawasan keselamatan. Data perusahaan juga menunjukkan tingginya kecelakaan pada kapal Bulk

Carrier, sejalan dengan temuan Larasati et al. (2025) dan Zakaria (2024) mengenai lemahnya budaya keselamatan dan tingginya beban kerja.

Selain itu, masih terdapat 68 kru dengan masa kontrak di bawah 9 bulan dan tingginya rotasi kru, yang mengindikasikan rendahnya kepatuhan terhadap PKL. Kondisi ini diduga berkaitan dengan disiplin dan motivasi kerja yang belum optimal sehingga diperlukan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan (Rudianto et al., 2014; Shendy, 2022), meskipun hasil berbeda ditemukan oleh Hidayat et al. (2021) dan Setiawan et al. (2023). Motivasi kerja juga terbukti meningkatkan kepatuhan (Wiyono, 2022; Illahi & Marlina, 2019), tetapi tidak selalu signifikan pada beberapa penelitian (Ginting & Siagian, 2023; Fatmawati & Bulutoding, 2024). Demikian pula, kepuasan kerja terbukti meningkatkan kepatuhan (Widayanti & Widiastini, 2021; Dyah Prami et al., 2017), walaupun terdapat hasil yang berlawanan (Kapitaraw et al., 2023; Astuti et al., 2022).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepatuhan Perjanjian Kerja Laut melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara konseptual, disiplin menjaga keselamatan operasional (Daya & Lazakis, 2023), motivasi mendorong kinerja kru (Bernhard Tewal et al., 2017; Robbins & Judge, 2013), sedangkan kepuasan kerja diharapkan menjadi mekanisme yang memperkuat kepatuhan kru terhadap PKL (Pratama & Hasanah, 2026; Yuwana & Sanjaya, 2022).

Kepuasan kerja dibentuk secara psikologis yang bertujuan sebagai jembatan yang kokoh. Pelaut dapat aman karena disiplin rekan kerjanya dan merasa sejahtera dikarenakan adanya perlakuan adil, timbal balik dengan dedikasi dan loyalitas penuh (Augustine et al. 2022) dan hasilnya kepatuhan pada PKL yang optimal, dengan secara sadar kru kapal akan menghindari pelanggaran kontrak atau pemutusan hubungan kerja sebelum masa layarnya selesai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Analisis dilakukan secara statistik menggunakan SmartPLS 4.0 guna menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (Y), baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Samudera Daya Maritim, anak perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk., dengan objek penelitian kru kapal *Bulk Carrier*. Lokasi dipilih karena jenis kapal ini memiliki tingkat kecelakaan kerja dan rotasi kru yang lebih tinggi dibandingkan kapal lainnya. Penelitian berlangsung selama kurang lebih enam bulan pada tahun 2026, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data melalui kuesioner, hingga analisis data dan penyusunan tesis.

Sumber Data

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada kru kapal PT Samudera Daya Maritim dari departemen dek, mesin, dan galley. Jawaban responden diukur menggunakan Skala Likert dan dianalisis dengan SmartPLS 4.0.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kru kapal *Bulk Carrier* di bawah naungan PT Samudera Daya Maritim yang berjumlah 100 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki tingkat kecelakaan kerja dan beban operasional yang lebih tinggi dibandingkan jenis kapal lainnya (Sugiyono, 2017; Morissan, 2012).

Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dari populasi sebanyak 100 kru kapal *Bulk Carrier*. Penentuan ukuran sampel juga mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2019) yang menyatakan bahwa penelitian berbasis SEM sebaiknya menggunakan minimal 100 responden agar menghasilkan estimasi yang memadai.

Penjelasan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi (114 responden)

e : Margin Error (0,05)

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,05)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,0025)}$$

$$n = \frac{114}{1 + 0,285}$$

$$n = \frac{114}{1,285}$$

$$n = 88,71$$

Sebagai pedoman umum, jumlah sampel minimal adalah lima kali jumlah indikator yang dianalisis. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah 89 responden (dibulatkan). Namun, penelitian ini menggunakan 100 responden, sehingga telah melampaui jumlah minimal yang disyaratkan. Ukuran sampel tersebut juga telah memenuhi rekomendasi Hair et al. (2022) untuk analisis PLS-SEM. Selain itu, jumlah sampel mewakili sekitar 88% dari total populasi 114 kru kapal *Bulk Carrier*, sehingga dinilai mampu memberikan representasi yang baik terhadap populasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada kru kapal *Bulk Carrier* di bawah naungan PT Samudera Daya Maritim. Kuesioner

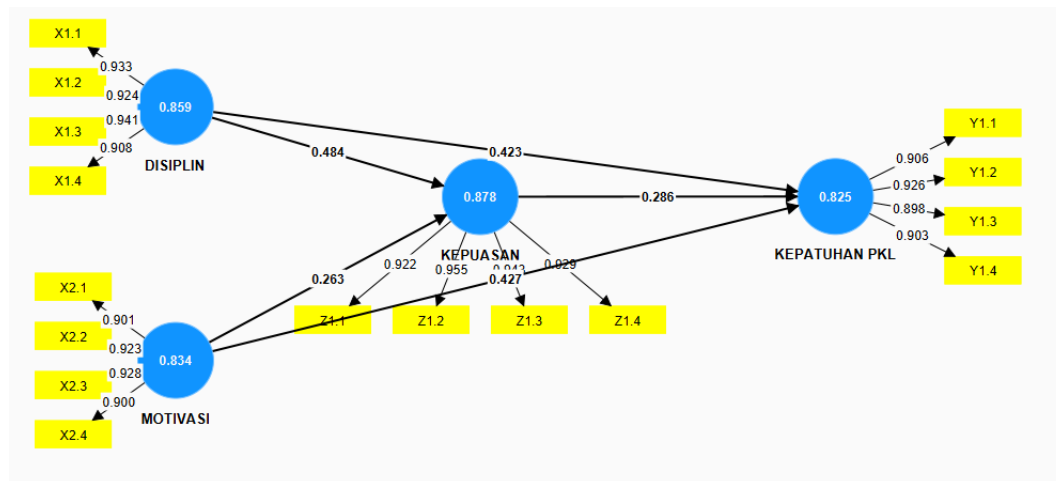
disusun secara terstruktur agar sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2019) dan didistribusikan secara daring menggunakan *Google Form* untuk meningkatkan efisiensi pengumpulan data (Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen penelitian terdiri atas 16 butir pernyataan yang mewakili 4 variabel, masing-masing terdiri dari 4 indikator. Pengukuran menggunakan Skala Likert 5 poin dengan rentang skor 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis SEM-PLS

Proses analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Pendekatan ini dipilih dikarenakan sesuai untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel, termasuk model yang melibatkan variabel mediasi terhadap data yang tidak distribusi normal (Hair *et al* 2022). Pengujian hasil analisis ini untuk melihat hasil model pengukuran *outer model* dan *inner model* dari model yang diteliti. Berikut adalah model PLS yang diujikan.



Gambar 1. Hasil Model SEM-PLS Algorithm
Sumber: Data Primer, 2026 (sudah diolah)

Pengujian Outer Model

Validitas konvergen

Validitas konvergen atau *convergent validity* diukur menggunakan nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dapat dinyatakan valid jika *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50 (Hair *et al*. 2022).

Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengolahan data, semua indikator pembentuk seperti variabel Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepatuhan terhadap PKL telah memenuhi kriteria *Convergent Validity*. Hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0, dapat nilai *Outer Loadings*.

Tabel 1. Hasil Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Batas Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,933	> 0,70	Valid
	X1.2	0,924	> 0,70	Valid

	X1.3	0,941	> 0,70	Valid
	X1.4	0,908	> 0,70	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,901	> 0,70	Valid
	X2.2	0,923	> 0,70	Valid
	X2.3	0,928	> 0,70	Valid
	X2.4	0,900	> 0,70	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,922	> 0,70	Valid
	Z1.2	0,955	> 0,70	Valid
	Z1.3	0,943	> 0,70	Valid
	Z1.4	0,929	> 0,70	Valid
Kepatuhan PKL (Y)	Y1.1	0,906	> 0,70	Valid
	Y1.2	0,926	> 0,70	Valid
	Y1.3	0,898	> 0,70	Valid
	Y1.4	0,903	> 0,70	Valid

Sumber: Data Primer, 2026 (sudah diolah)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (Y) memenuhi kriteria *convergent validity*. Seluruh nilai *outer loading* berada di atas batas minimum 0,70 (Hair et al., 2022), dengan nilai terendah sebesar 0,898 pada indikator Y1.3. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk mengukur konstruk penelitian.

Indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (Z1.2) sebesar 0,955, yang menunjukkan korelasi sangat kuat dengan konstruksya. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan keandalan yang tinggi, sehingga seluruh indikator dipertahankan dan layak digunakan pada analisis *inner model* (Ghozali & Latan, 2020).

Average Variance Extracted (AVE)

Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE melebihi 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Kriteria ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator pembentuknya, sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Uji Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin	0,859	Valid
Motivasi	0,834	Valid
Kepuasan	0,878	Valid
Kepatuhan	0,825	Valid

Sumber: Data Primer, 2026 (Sudah diolah)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Disiplin Kerja (0,859), Motivasi Kerja (0,834), Kepuasan Kerja (0,878), dan Kepatuhan PKL (0,825). Hasil ini memenuhi kriteria *convergent validity* menurut Ghozali dan Latan (2015), sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan *Cross Loading*, *Fornell-Larcker Criterion*, *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, dan *Composite Reliability*.

Cross Loading

Menurut Hair et al. (2022), suatu indikator memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *loading* pada konstruk asal lebih tinggi daripada nilai *cross loading* pada konstruk lainnya. Hasil pengujian menggunakan SmartPLS 4.0 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loading

CROSS LOADING				
VARIABLE	DISIPLIN	KEPATUHAN PKL	KEPUASAN	MOTIVASI
X1.1	0,933	0,666	0,519	0,298
X1.2	0,924	0,705	0,575	0,338
X1.3	0,941	0,730	0,547	0,385
X1.4	0,908	0,633	0,495	0,288
X2.1	0,366	0,658	0,336	0,901
X2.2	0,322	0,636	0,442	0,923
X2.3	0,307	0,663	0,375	0,928
X2.4	0,304	0,604	0,435	0,900
Y1.1	0,643	0,906	0,638	0,628
Y1.2	0,706	0,926	0,725	0,621
sY1.3	0,654	0,898	0,586	0,669
Y1.4	0,682	0,903	0,647	0,631
Z1.1	0,551	0,672	0,922	0,406
Z1.2	0,572	0,666	0,955	0,364
Z1.3	0,570	0,705	0,943	0,427
Z1.4	0,465	0,636	0,929	0,437

Sumber: Data Primer, 2026 (Sudah diolah)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator memenuhi validitas diskriminan karena memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing dan lebih besar dibandingkan *cross loading* pada konstruk lain (Hair et al., 2022).

Fornell-Larcker Criterion

Uji *Fornell-Larcker* digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Suatu konstruk dinyatakan valid apabila akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Fornell-Larcker

VARIABLE	DISIPLIN	KEPATUHAN PKL	KEPUASAN	MOTIVASI
DISIPLIN	0,927			
KEPATUHAN PKL	0,740	0,908		
KEPUASAN	0,578	0,716	0,937	
MOTIVASI	0,355	0,701	0,435	0,913

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh konstruk memenuhi kriteria *Fornell-Larcker*, karena nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu mengukur konstruknya secara spesifik (Ghozali & Latan, 2020).

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Selain *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan juga diuji menggunakan HTMT. Menurut Henseler et al. (2015), HTMT merupakan pengujian yang lebih sensitif dalam mendeteksi validitas diskriminan, terutama ketika nilai *outer loading* antarindikator relatif berdekatan. Suatu model dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai HTMT berada di bawah 0,85–0,90 (Hair et al., 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait of Correlations (HTMT)

VARIABLE	DISIPLIN	KEPATUHAN PKL	KEPUASAN	MOTIVASI
DISIPLIN				
KEPATUHAN PKL	0,787			
KEPUASAN	0,605	0,758		
MOTIVASI	0,376	0,753	0,461	

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0,85, dengan nilai tertinggi sebesar 0,787 pada hubungan Kepuasan–Kepatuhan. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu dibedakan secara jelas oleh responden (Henseler et al., 2015; Hair et al., 2022).

Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal konstruk. *Composite Reliability* dinilai lebih akurat dibandingkan *Cronbach's Alpha* karena tidak dipengaruhi oleh jumlah indikator (Setiabudhi et al., 2024). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi 0,70 (Yang et al., 2023).

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Konstruk

VARIABEL	COMPOSITE RELIABILITY	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
DISIPLIN	0,862	0,863	VALID
KEPATUHAN	0,925	0,909	VALID
KEPUASAN	0,891	0,870	VALID
MOTIVASI	0,872	0,840	VALID

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Nilai tertinggi terdapat pada variabel Kepatuhan (0,925 dan 0,909), diikuti Kepuasan (0,891 dan 0,870), Motivasi (0,872 dan 0,840), serta Disiplin (0,862 dan 0,863). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan.

Pengujian Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Hair et al., 2022; Ghozali & Latan, 2020).

Uji Multikolinearitas (VIF)

Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas antarvariabel independen. Menurut Hair et al. (2022), model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 5,0, sedangkan nilai di atas batas tersebut menunjukkan adanya potensi bias dan ketidakstabilan estimasi model.

Tabel 7. Hasil Uji VIF

Variabel	Nilai VIF	Batas Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kepatuhan PKL	1,531	< 5,00	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	1,144	< 5,00	Bebas multikolinearitas
Motivasi -> Kepatuhan PKL	1,259	< 5,00	Bebas multikolinearitas
Motivasi -> Kepuasan Kerja	1,144	< 5,00	Bebas multikolinearitas
Kepuasan Kerja -> Kepatuhan PKL	1,651	< 5,00	Bebas multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 7, seluruh nilai VIF berada di bawah 5,0, sehingga model dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Nilai VIF tertinggi sebesar 1,651, yang menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen (Hair et al., 2022).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Hair et al. (2022) dan Purwanto (2023), nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan prediksi model.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Laten	R-Square
Kepatuhan PKL (Y)	0,816
Kepuasan Kerja (Z)	0,394

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 8, variabel Kepatuhan PKL (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,816, yang menunjukkan bahwa 81,6% variasi kepatuhan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 18,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0,394, yang menunjukkan bahwa 39,4% variasinya dijelaskan oleh disiplin dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti fasilitas kapal, makanan, dan durasi kontrak (Setiawan et al., 2024).

Uji Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model. Menurut Hair et al. (2022) dan Purwanto (2023), model memiliki relevansi prediktif apabila $Q^2 > 0$, dengan nilai $>0,25$ menunjukkan kemampuan prediksi moderat dan $>0,50$ menunjukkan kemampuan prediksi kuat. Nilai Q^2 dihitung berdasarkan *Sum of Squares of Observations* (SSO) dan *Sum of Squares of Prediction Errors* (SSE), di mana semakin kecil nilai SSE dibandingkan SSO, semakin baik kemampuan prediksi model.

Tabel 9. Hasil Uji Q^2

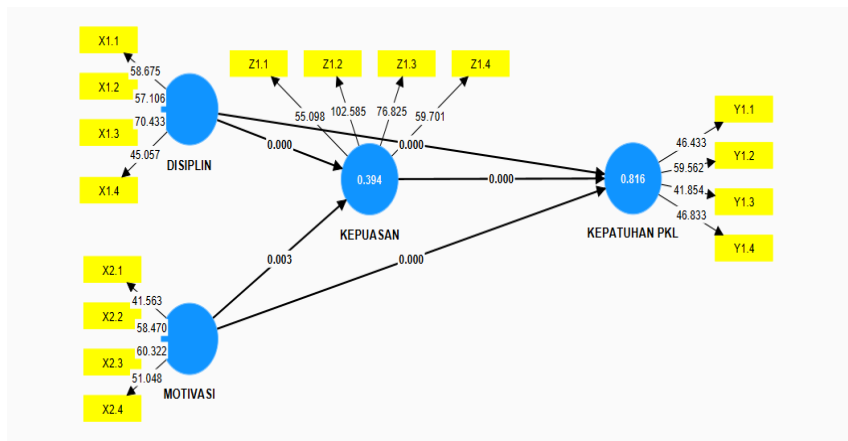
Variabel	Nilai SSO	Nilai SSE	Nilai $Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$
Kepatuhan PKL (Y)	400,000	135,977	0,660
Kepuasan Kerja (Z)	400,000	263,956	0,340

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai Q^2 untuk Kepatuhan PKL sebesar 0,660, yang menunjukkan kemampuan prediksi kuat, sedangkan Q^2 untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,340, yang termasuk kategori prediksi moderat (Hair et al., 2022). Karena seluruh nilai $Q^2 > 0$, model penelitian dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik dan mampu menjelaskan data observasi secara memadai (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada *SmartPLS 4.0*. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai *T-Statistic* dan *P-value*, di mana hipotesis dinyatakan signifikan apabila *T-Statistic* $> 1,96$ (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian terhadap 100 responden kru kapal PT Samudera Daya Maritim untuk tujuh hipotesis disajikan pada tabel berikut.



Gambar 2. Hasil Model SEM-PLS *Bootstrapping*

Sumber: Data Primer, 2026 (sudah diolah)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Keterangan ($\alpha = 0,05$)
H1	Disiplin → Kepatuhan PKL	0,423	7,149	0,000	Diterima
H2	Disiplin → Kepuasan Kerja	0,484	4,877	0,000	Diterima
H3	Kepuasan → Kepatuhan PKL	0,286	4,584	0,000	Diterima
H4	Motivasi → Kepatuhan PKL	0,427	8,278	0,000	Diterima
H5	Motivasi → Kepuasan	0,263	2,994	0,003	Diterima
H6	Disiplin → Kepuasan → Kepatuhan PKL	0,138	3,174	0,002	Diterima
H7	Motivasi → Kepuasan → Kepatuhan PKL	0,075	2,512	0,012	Diterima

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 10, berikut adalah pembahasan terkait dinamika perilaku kru kapal PT Samudera Daya Maritim.

H1: Disiplin Kerja → Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (Diterima)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan PKL ($\beta = 0,423$; $T = 7,149$; $p = 0,000$), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin operasional, semakin tinggi kepatuhan kru terhadap PKL. Hasil ini sejalan dengan Panggabean (2022) serta Pratama dan Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepatuhan pada industri berisiko tinggi.

H2: Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja (Diterima)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,484$; $T = 4,877$; $p = 0,000$), sehingga H2 diterima. Penegakan disiplin dan keselamatan kerja menciptakan rasa aman sehingga meningkatkan kepuasan kru kapal. Temuan ini didukung oleh Siregar dan Putri (2023) serta Cahyono dan Kusuma (2024).

H3: Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja (Diterima)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,286$; $T = 4,584$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Pemenuhan kebutuhan kru, seperti fasilitas komunikasi dan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan Sari dan Yulianti (2023) serta Santoso dan Hakim (2025).

H4: Motivasi Kerja → Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (Diterima)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan PKL ($\beta = 0,427$; $T = 8,278$; $p = 0,000$), sehingga H4 diterima. Peningkatan motivasi mendorong loyalitas dan kepatuhan kru terhadap kontrak kerja. Temuan ini konsisten dengan Nugroho et al. (2022) serta Siregar dan Wibowo (2023).

H5: Kepuasan Kerja → Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (Diterima)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan PKL ($\beta = 0,414$; $T = 4,514$; $p = 0,000$), sehingga H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kepatuhan kru terhadap PKL. Temuan ini didukung oleh Lubis dan Nurawati (2022) serta Wijaya et al. (2022) yang menyatakan bahwa kesejahteraan dan sistem penghargaan meningkatkan kepuasan sekaligus loyalitas karyawan.

H6: Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Disiplin Kerja → Kepatuhan PKL (Diterima)

Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kepatuhan PKL ($\beta = 0,138$; $T = 3,174$; $p = 0,002$), sehingga H6 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin operasional meningkatkan kepatuhan melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Nugroho dan Susanti (2023) yang menegaskan bahwa kepatuhan jangka panjang terbentuk melalui kepuasan kerja, bukan semata-mata karena tekanan atau aturan.

H7: Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Motivasi Kerja → Kepatuhan PKL (Diterima)

Kepuasan kerja juga memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepatuhan PKL ($\beta = 0,075$; $T = 2,512$; $p = 0,012$), sehingga H7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi akan lebih efektif meningkatkan kepatuhan apabila terlebih dahulu menciptakan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Widodo dan Damayanti (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memperkuat komitmen karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja secara sukarela.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepatuhan Perjanjian Kerja Laut (PKL).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepatuhan PKL.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepatuhan PKL.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepatuhan PKL.
7. Kepuasan Kerja juga memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepatuhan PKL.

Saran

Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan mengombinasikan kuesioner dan wawancara agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku pelaut. Selain itu, dapat menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan nahkoda, budaya keselamatan kerja, beban kerja, dan tingkat kelelahan untuk memperluas model penelitian.

Saran Praktis

Bagi PT Samudera Daya Maritim, disarankan untuk:

1. Departemen Crewing: meningkatkan transparansi mengenai hak, kewajiban, jenjang karier, serta memperkuat komunikasi antara kru kapal dan kantor.
2. Departemen Keuangan: menjaga ketepatan waktu pembayaran gaji dan tunjangan guna mempertahankan motivasi serta kepatuhan kru.
3. Departemen QHSE: memperkuat disiplin operasional, pemeriksaan kesehatan, serta pelatihan keselamatan dan kesehatan mental untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepatuhan pelaut.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2022). Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepatuhan dan kinerja pekerja. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 112-124.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Cahyono, D., & Kusuma, R. (2024). Mengukur dampak kedisiplinan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor transportasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(3), 112-126.
- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indoparls Buleleng-Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*, 1(2), 60-82.
- Fatmawati, F., & Bulutoding, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepatuhan prosedur operasional standar karyawan operasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 112-125.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, R., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 45-58.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Illahi, S. K., & Marlina, M. (2019). Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan dan Motivasi Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada KPP Pratama Padang Satu. *Academic Conference of Accounting*, 1, 555-568.
- Kapitaraw, B., Kusdyah, I., & F., . (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*.
- Larasati, I. A., Amrullah, R. A., Kristanto, V. H., & Bugi. (2025). Evaluasi penurunan kecelakaan kerja di kapal melalui penerapan aturan
- Morissan. (2012). *Metode penelitian survei*. Kencana.
- Nugroho, A., Wibowo, B., & Santoso, H. (2022). Social exchange theory dalam kontrak kerja maritim: Implikasi motivasi terhadap ketaatan perjanjian kerja laut. *Jurnal Administrasi Maritim*, 7(1), 45-60.
- Panggabean, M., Sitorus, D., & Haryanto, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja suportif terhadap kepatuhan regulasi operasional di industri berisiko tinggi. *Jurnal Manajemen Strategik Indonesia*, 14(4), 302-315.
- Pratama, M. O., & Hasanah, H. (2026). Pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Bidang SMA DKI Jakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4).
- Purwanto, A. (2023). *Olah Data Statistik: SMARTPLS 3, SMARTPLS 4, AMOS & STATA. Mudah dan Praktis*. Dewangga Energi Internasional.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rothblum, A. M. (2000). Human error and marine safety. In National Safety Council Congress and Expo, Orlando, FL.
- Rudianto, R., Suhalis, A., & Pahala, Y. (2014). Pengaruh kepuasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja awak kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik*, 1(1), 75-88.
- Santoso, B., & Hakim, L. (2025). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dalam Membangun Kepatuhan Karyawan Perusahaan Pelayaran Nasional. *Jurnal Ilmu SDM Terkini*, 11(1), 88-102.
- Sari, D., & Yuniati, T. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terisolasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Off Shore*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 180-195.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

- Setiabudhi, A., dkk. (2024). Analisis Konsistensi Internal dan Reliabilitas pada Instrumen Pengukuran Perilaku Konsumen Menggunakan Pendekatan Partial Least Squares. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 112-125.
- Setiawan, B., Nugroho, A., & Lestari, S. (2024). Evaluasi Koefisien Determinasi dan Relevansi Prediktif PLS-SEM pada Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Metodologi Manajemen Riset*, 6(1), 88-102.
- Shendy, K. (2022). Pengaruh disiplin perwira mesin pada saat dinas jaga guna kelancaran operasi kapal di MV. Spring Mas [Skripsi]. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Widayanti, A., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan tingkat kepatuhan karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 9(3), 210-225.
- Wiyono, S. T., & Kuncowati, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan keteladanan pemimpin terhadap peningkatan kinerja awak kapal. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 23(1), 79-84.
- Yang, F., Lestari, D., & Widodo, S. (2023). Standar Ideal Loading Factor dan Reliabilitas Konstruk dalam Metodologi PLS-SEM pada Studi Perilaku Organisasi. *BITNET: Jurnal Ilmu Komputer dan Manajemen*, 8(1), 214-227.
- Zakaria, R. (2024). Analisis beban kerja dan kesadaran situasional (situational awareness) sebagai prediktor insiden keselamatan pada operasional kapal. *Jurnal Maritim Nusantara*, 4(2), 112-125.