

Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Crew Abk Kapal Pada Pt. Sea Asih Lines

Nia Hanjelina Togatorop¹, Taufiq Risal²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 24, 2026

Revised Oct 10, 2026

Accepted Oct 22, 2026

Keywords:

Financial Compensation;
Ship Crew Performance;
Work Discipline;
Work Skills.

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of work discipline, work skills, and financial compensation on the performance of ship crew members (ABK). This research employed a quantitative approach with an associative research design. Data were collected by distributing questionnaires to respondents and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on the performance of ship crew members, as evidenced by a t-value of 6.536, which is greater than the t-table value of 1.993, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work skills also have a positive and significant effect on performance, with a t-value of 5.034 > 1.993 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, financial compensation has a positive and significant effect on performance, with a t-value of 4.311 > 1.993 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline, work skills, and financial compensation have a positive and significant effect on the performance of ship crew members, as indicated by an F-value of 27.775, which is greater than the F-table value of 2.74, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.520 indicates that the three independent variables explain 52.0% of the variation in the performance of ship crew members, while the remaining 48.0% is influenced by other factors not examined in this study.



Corresponding Author:

Nia Hanjelina Togatorop

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia

Email: niatogatorop39@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Crew Anak Buah Kapal (ABK) merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional kapal dan keberhasilan perusahaan pelayaran. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain nakhoda yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijiil. ABK terdiri dari berbagai jabatan yang tergabung dalam departemen deck, mesin, dan catering, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda dalam menjaga keselamatan pelayaran, mengoperasikan kapal, melakukan perawatan mesin, serta memberikan pelayanan

kepada seluruh awak kapal. Oleh karena itu, keberadaan ABK menjadi faktor yang sangat penting dalam kegiatan operasional pelayaran.

Dalam menjalankan tugasnya, Crew ABK dituntut memiliki disiplin kerja, keterampilan, kompetensi, serta tanggung jawab yang tinggi agar seluruh aktivitas operasional kapal dapat berjalan dengan aman dan lancar. Menurut Maimun (2013:17), ABK merupakan tenaga kerja pelayaran yang harus memiliki kemampuan teknis dan profesional sesuai bidang tugasnya guna mendukung keselamatan pelayaran dan kelancaran operasional kapal. Kualitas kinerja ABK sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi yang diterima. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja crew abk kapal, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya pencapaian target operasional kapal. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia khususnya Crew ABK agar mampu memberikan kinerja yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja, dalam konteks organisasi, didefinisikan sebagai perilaku dan hasil kerja karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquit et al., 2019:106). Dalam industri maritim, kinerja ABK memiliki dimensi yang lebih kritis karena tidak hanya memengaruhi kinerja crew ABK Kapal, tetapi juga secara langsung terkait dengan keselamatan jiwa, properti, dan lingkungan. Kinerja ABK mencakup berbagai aspek, seperti kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kewaspadaan dan ketepatan dalam mengambil keputusan, terutama dalam situasi darurat. Tingginya risiko yang melekat pada operasional kapal menempatkan kinerja ABK sebagai benteng pertahanan utama terhadap potensi kecelakaan.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja crew ABK mengalami tren penurunan selama tiga tahun berturut-turut. Penurunan kinerja tersebut dikarenakan disiplin kerja yang belum optimal dapat menyebabkan keterlambatan dalam melaksanakan jadwal dinas jaga, pemeriksaan peralatan, maupun penyelesaian laporan kerja sehingga target pekerjaan tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Selain itu, keterampilan kerja yang belum berkembang secara optimal akibat kurangnya pelatihan atau pengembangan kompetensi dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan kurang efisien. Di sisi lain, kompensasi finansial yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan risiko pekerjaan di atas kapal dapat menurunkan kinerja crew, sehingga berdampak pada menurunnya pencapaian target pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:25), disiplin yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan kerja, pelanggaran prosedur keselamatan, dan tidak tercapainya target pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja Crew ABK Kapal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung kelancaran operasional dan keselamatan pelayaran.

Keterampilan kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan praktik kerja. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, kemampuan operasional, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks perusahaan pelayaran, keterampilan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja Crew ABK Kapal karena setiap awak kapal dituntut memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas navigasi, pengoperasian dan perawatan mesin, penanganan muatan, serta penerapan prosedur keselamatan kerja di atas kapal. Crew ABK yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung kelancaran operasional kapal. Sebaliknya, rendahnya keterampilan kerja dapat menyebabkan terjadinya kesalahan operasional, keterlambatan pekerjaan,

menurunnya kualitas pelayanan, dan tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki Crew ABK Kapal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan pelayaran (Robbins, 2022:25).

Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan bentuk pembayaran lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Dalam konteks perusahaan pelayaran, kompensasi finansial memiliki peranan penting terhadap kinerja Crew ABK Kapal karena merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi, semangat kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Crew ABK yang menerima kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta ketentuan Perjanjian Kerja Laut (PKL) cenderung akan bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya di atas kapal. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi, produktivitas, dan kinerja Crew ABK Kapal. Oleh karena itu, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh Crew ABK dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan pelayaran (Hasibuan, 2020:25).

2. METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sea Asih Lines yang berjumlah 75 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021:207) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 75 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94707861
Most Extreme Differences	Absolute	0,061
	Positive	0,061
	Negative	-0,038
Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov smirnov lebih besar diatas 0,05 yakni 0,200, sehingga dapat dinyatakan bahwa data uji normalitas data terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1 (Constant)			
Disiplin Kerja	0,998		1,002
Keterampilan Kerja	0,988		1,012
Kompensasi Finansial	0,989		1,012

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2,19	2,158	1,015	0,314
Disiplin Kerja	-0,013	0,025	-0,509	0,612
Keterampilan Kerja	0,031	0,054	0,578	0,565
Kompensasi Finansial	0,009	0,041	0,225	0,823

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena pada tabel menunjukkan semua nilai sig > 0,05 artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4,713	3,582	
Disiplin Kerja	0,269	0,041	
Keterampilan Kerja	0,454	0,090	
Kompensasi Finansial	0,292	0,068	

a. Dependent Variable: Kinerja Crew ABK

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,269 X_1 + 0,454 X_2 + 0,292 X_3$$

Keterangan:

Dengan demikian, ketiga variabel independen memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Crew ABK. Berdasarkan nilai koefisien regresinya, Keterampilan Kerja memiliki nilai koefisien paling besar, yaitu 0,454, dibandingkan Disiplin Kerja sebesar 0,269 dan Kompensasi Finansial sebesar 0,292, sehingga Keterampilan Kerja memiliki pengaruh relatif paling besar dalam model regresi tersebut.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4,713	3,582		1,316	0,193
Disiplin Kerja	0,269	0,041	0,527	6,536	0,000
1 Keterampilan Kerja	0,454	0,090	0,408	5,034	0,000
Kompensasi Finansial	0,292	0,068	0,349	4,311	0,000

Sumber: Data Diolah

Rumus: $Df = N - k$

$Df = 75 - 4 = 71$

t tabel = 1,993

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 6,536 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,536 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew ABK. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki crew ABK, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 5,034 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,034 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew ABK. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki crew ABK, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 4,311 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,311 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew ABK. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial yang baik mampu meningkatkan kinerja crew ABK dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	754,277	3	27,775	.000 ^b
	Residual	642,71	71		
	Total	1396,987	74		

a. Dependent Variable: Kinerja Crew ABK Kapal

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 27,775, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,74, sehingga diperoleh bahwa F hitung $>$ F tabel ($27,775 > 2,74$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew ABK Kapal.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	0,540	0,520	3,009

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Disiplin, Keterampilan
b. Dependent Variable: Kinerja Crew ABK

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Crew ABK adalah sebesar 52,0%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Crew ABK kapal Pada PT. Sea Asih Lines. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Crew ABK kapal PT. Sea Asih Lines. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Crew ABK kapal PT. Sea Asih Lines. Disiplin kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Crew ABK kapal PT. Sea Asih Lines.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Ahmad, D., Ahmad, R., & Yusuf. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Perkasa.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Andika. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. *JIBMA: Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3. No.1
- Anjani Hariyani. (2024). *Sumber Daya Manusia*. Depok: Gadjah Mada University Press
- Anugrahini, (2025). *Manajemen Kinerja Kasus dan Praktek*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Anggraini, I., & Marlina, M. (2022). "Peningkatan Keterampilan Bina Diri Melalui Teknik Shaping Pada Siswa Tunagrahita Ringan". *Jurnal Penelitian Pendidikan Kebutuhan Khusus (JUPPEKhu)*, 6(1), 186-191.
- Aripin. (2024). *The Effect Of Payroll Control System and Performance Benefits On Employee Performance At Bappeltibangda Cianur District*. *KRIEZ Academ: Journal Of Development And Community Service*. Vol. 1. No. 2. Hal. 16-32.
- Asnahwati, (2023). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt Fast Food ndonesia Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC) Di Kota Pekanbaru. Vol. 14 No. 2: Determinasi Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Berbagai Konteks Organisasi
- Astuti, R., & Suhendri. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10
- Bangun, Wilson. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. [1]
- Budiasa, I Komang. (2022). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Perilaku organisasi: Meningkatkan kinerja dan komitmen di tempat kerja* (Edisi 6). Penerbit Salemba Empat.

- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Meda Group.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1897–1905. [1]
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 260-271. [1]
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS Versi 26* (Edisi 10). Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2023. *Manajemen Jilid 1 Edisi 7*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2022). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE
- Hanik. (2026). Perspektif Manajemen SDM di Perusahaan Pelayaran: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Awak Kapal Rating. *Jurnal Sintasis Literasi* Vol. 11. No. 4 Halaman 3629
- Hasibuan. (2020). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 9. No.1