

**KARYA ILMIAH TERAPAN**  
**ANALISIS PENGARUH PROGRAM MANAGEMENT**  
**TRAINEE TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL**  
**EKALYA PURNAMASARI**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan  
Diploma IV

**NURCAHYO AGENG WIBOWO**  
**NIT.07.19.040.1.12**  
**TRANSPORTASI LAUT**  
**PROGRAM DIPLOMA IV**  
**POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**  
**TAHUN 2023**

**ANALISIS PENGARUH PROGRAM MANAGEMENT  
TRAINEE TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA  
PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL  
EKALYA PURNAMASARI**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan  
Diploma IV

**NURCAHYO AGENG WIBOWO**

**NIT.07.19.040.1.12**

**TRANSPORTASI LAUT**

**PROGRAM DIPLOMA IV**

**POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

**TAHUN 2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurcahyo Ageng Wibowo

Nomor Induk Taruna : 0719040112

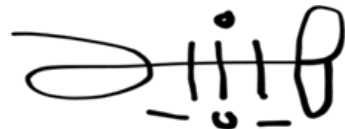
Program Studi : Diploma IV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis ini dengan judul:

### **ANALISIS PENGARUH PROGRAM MANAGEMENT TRAINEE TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL EKALYA PURNAMASARI**

Menyatakan karya asli seluruh ide yang ada dalam karya ilmiah tersebut, kecuali tema yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri. Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima saksi yang di tetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya

SURABAYA, 02 FEBRUARI 2023



**NURCAHYO AGENG WIBOWO**

**NIT. 0719040112**

**PERSETUJUAN SEMINAR  
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : ANALISIS PENGARUH PROGRAM  
MANAGEMENT TRAINEE TERHADAP  
SUMBER DAYA MANUSIA PELAUT PADA PT  
PELAYARAN NASIONAL EKALYA  
PURNAMASARI

Nama Taruna : Nurcahyo Ageng Wibowo

NIT : 0719040112

Program Studi : Diploma IV Transportasi Laut

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan  
SURABAYA, 21 Juli 2023

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Indah Ayu Johanda Putri, S.E, M.Ak  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19860902 200912 2 001

Pembimbing II



Edi Kurniawan, S.ST, M.T  
Penata Muda Tk I (III/b)  
NIP. 19831202 201902 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Studi Transportasi Laut  
Politeknik Pelayaran Surabaya



Faris Novandi, S.Si.T. M.Sc  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19841118 200812 1 003

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH PROGRAM MANAGEMENT TRAINEE TERHADAP  
SUMBER DAYA MANUSIA PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL EKALYA  
PURNAMASARI**

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NURCAHYO AGENG WIBOWO**  
NIT.07.19.040.1.12  
TRANSPORTASI LAUT

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian KIT  
Pada tanggal, 26 Juli 2023

Penguji I



Henna Nurdiansari, ST, M.T, M.Sc  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19851211 200912 2 003

Menyetujui  
Penguji II



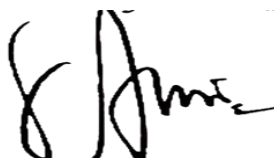
Edi Kurniawan, S.ST, M.T  
Penata Muda Tk I (III/b)  
NIP. 19831202 201902 1 001

Penguji III



Dr. Indah Ayu Johanda Putri, S.E, M.Ak  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19860902 200912 2 001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Transportasi Laut



Faris Novandi, S.Si.T. M.Sc  
Penata Tk I (III/d)  
NIP. 19841118 200812 1 003

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, yang atas limpahan rahmat dan karunianya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah terapan ini dengan tepat waktu. Adapun judul dari karya ilmiah terapan ini adalah “ANALISIS PENGARUH PROGRAM *MANAGEMENT TRAINEE* TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL EKALYA PURNAMASARI”

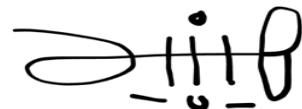
Tak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, motivasi, Dan juga bimbingan selama saya mengerjakan karya ilmiah terapan ini.

Untuk itu izinkanlah saya pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya Bapak Heru Widada, M.M
2. Kepala jurusan Transportasi Laut Bapak Faris Novandi, S.Si.T. M.Sc
3. Dosen pembimbing I Ibu Dr. Indah Ayu Johanda Putri, S.E, M.Ak
4. Dosen pembimbing II Bapak Edi Kurniawan, S.ST, M.T
5. Kedua orang tua saya Bapak Djumadi dan Ibu Yamini
6. Teman teman sekelas yang juga turut serta memberikan semangat dan motivasi untuk saya

Semoga karya ilmiah terapan ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya, namun terlepas dari pada itu saya memahami karya ilmiah terapan ini jauh dari kata sempurna. Jika ada kesalahan ataupun kekurangan pada karya ilmiah terapan ini. Sebagai penulis, saya sangat berharap para pembaca dapat memberikan kritik dan sarannya.

Surabaya, 02 Februari 2023



Nurcahyo Ageng Wibowo

## ABSTRAK

NURCAHYO AGENG WIBOWO, 2022. “Analisis Pengaruh Program *Management Trainee* Terhadap Sumber Daya Manusia Pelaut Pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari”. Karya Ilmiah Terapan, Politeknik Pelayaran Surabaya. Dibimbing oleh Ibu Dr. Indah Ayu Johanda Putri, S.E, M.Ak dan Bapak Edi Kurniawan, S.ST, M.T

Dengan semakin pesatnya perkembangan di bidang pelayaran maka di butuhkan sumber daya manusia yang semakin handal dan memiliki kredibilitas tinggi. Sumber daya manusia yang di maksud dalam hal ini adalah awak kapal yang mana semakin diminta untuk memiliki kemampuan yang handal demi menunjang kelancaran operasional kapal.

Penelitian ini dilaksanakan pada saat praktik darat (Prada) di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari di Surabaya. Salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan observasi pengamatan kasus, *survey* dan pengumpulan data. Sehingga dapat diketahui permasalahan sumber daya manusia pelaut dalam hal ini awak kapal, dan PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari mengaplikasikan program *Management Trainee* ini untuk pelaut yang bekerja diatas kapal. Sebagai peneliti saya tertarik untuk meneliti dan menganalisis dengan adanya *Management Trainee* ini apakah berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket menggunakan metode skala likert. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 100 responden. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini yang pertama variabel kinerja berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut, yang kedua variabel *skill* berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut, dan yang ketiga variabel pengetahuan juga berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini yakni H1 diterima diduga dengan adanya *Management Trainee* berpengaruh sebesar 29,7% terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari diterima.

Kata kunci: Analisa regresi linier berganda, Pengaruh program *Management Trainee* terhadap sumber daya manusia pelaut

## **ABSTRACT**

*NURCAHYO AGENG WIBOWO, 2022. "Analysis of the Influence of the Management Trainee Program on Seafarer Human Resources at PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari". Applied Scientific Work, Surabaya Shipping Polytechnic. Supervised by Mrs. Dr. Indah Ayu Johanda Putri, S.E, M.Ak and Mr. Edi Kurniawan, S.ST, M.T*

*With the rapid development in the field of shipping, it is necessary to have human resources who are increasingly reliable and have high credibility. The human resources referred to in this case are ship crews who are increasingly being asked to have reliable capabilities to support the smooth operation of ships.*

*This research was conducted during onshore practice (Prada) at PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari in Surabaya. One of the techniques used in this study is based on observation of case observations, surveys and data collection. So that it can be known the problems of seafarers' human resources, in this case the ship's crew, and PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari applies this Management Trainee program for seafarers who work on ships. As a researcher, I am interested in researching and analyzing the existence of this Management Trainee whether it affects the quality of seafarers' human resources at PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.*

*In this study the authors used a data collection technique that used a questionnaire using the Likert scale method. Researchers distributed questionnaires to 100 as a sample. Based on the results obtained from this study, the first performance variable has an effect on seafaring human resources, the second skill variable has an effect on seafaring human resources, and the third knowledge variable also has an effect on seafaring human resources. The results of the hypothesis test in this study are that H1 is accepted, it is suspected that the existence of a Management Trainee has an effect of 29.7% on seafaring human resources at PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari is accepted.*

*Keywords: Multiple linear regression analysis, Effect of the Management Trainee program on seafaring human resources*



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	II
PERSETUJUAN SEMINAR .....	III
KARYA ILMIAH TERAPAN.....	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR .....	V
ABSTRAK .....	VI
<i>ABSTRACT</i> .....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR .....	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	6
C. BATASAN MASALAH .....	6
D. TUJUAN PENELITIAN .....	6
E. MANFAAT PENELITIAN.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. REVIEW PENELITIAN SEBELUMNYA .....	8
B. LANDASAN TEORI.....	11
C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN .....	16
D. HIPOTESIS.....	18

BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. JENIS PENELITIAN .....	19
B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN .....	19
C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL .....	20
D. SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	21
E. TEKNIK ANALISIS DATA.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	30
B. HASIL PENELITIAN .....	32
C. PEMBAHASAN.....	53
BAB V PENUTUP.....	56
A. SIMPULAN.....	56
B. SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	59
DAFTAR LAMPIRAN.....	62

## DAFTAR TABEL

Nomor	
Tabel 1.1	Total Kapal Yang Dimiliki PT PNEP.....2
Tabel 1.2	Data Kinerja Awak Kapal Yang Rendah Pada PT. PNEP.....4
Tabel 2.1	Review Penelitian Sebelumnya.....8
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....20
Tabel 4.1	Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Kinerja.....34
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel <i>Skill</i> .....36
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Pengetahuan.....37
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Sub Variabel Sumber Daya.....39
Tabel 4.5	Hasil Uji Hipotesis.....42
Tabel 4.6	Data Validitas Instrumen.....43
Tabel 4.7	Reliabilitas Angket Variabel <i>Management Trainee</i> .....44
Tabel 4.8	Reliabilitas Angket Variabel Sumber daya Pelaut.....45
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....45
Tabel 4.10	Uji Normalitas.....46
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas.....47
Tabel 4.12	Regresi Linier Berganda.....47
Tabel 4.13	Uji T.....50
Tabel 4.14	Uji F.....51
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determenasi.....52

## DAFTAR GAMBAR

Nomor

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	17
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.....	31
Gambar 4.2. Diagram Keragaman Responden Berdasarkan Usia.....	32
Gambar 4.3. Diagram Keragaman Responden Berdasarkan Posisi Di Kapal.....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	
Lampiran 1. Angket.....	62
Lampiran 2. Bukti Penyebaran Kuisisioner.....	65
Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden.....	66
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	67
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	68
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F.....	69
Lampiran 10. Dokumentasi Saat Praktik Darat.....	70
Lampiran 11. Dokumentasi Saat Menyatakan Data Penelitian.....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Seiring dengan berjalannya waktu dunia pelayaran niaga semakin banyak diminati masyarakat. Laut sebagai sarana mobilitas di dunia pelayaran niaga memiliki kontribusi besar bagi bangsa Indonesia. Letak Indonesia yang sangat strategis menjadi jalur perniagaan dan pelayaran internasional. Maka dari itu, kawasan di Indonesia sejak dulu banyak dilalui pelaut dari berbagai penjuru dunia. Banyak orang Indonesia tertarik untuk menggunakan laut sebagai sumber pendapatan karena potensi laut negara. Dalam database pelaut di Indonesia pertumbuhan jumlah pelaut Indonesia terbilang naik turun setiap bulannya. Sepanjang tahun 2021 ada total jumlah pelaut yang dibentuk sekitar 28,247 orang (Abu Bakar. 2021).

Dalam pidatonya pada saat menghadiri acara *Marine Environment Protection Commite* (MEPC) di gedung *International Maritime Organization* (IMO) London, Inggris. presiden Indonesia yakni bapak Ir.Joko Widodo menyatakan bahwa akan membuat Indonesia sebagai poros maritim dunia. Menurut bapak presiden samudera di Indonesia mempunyai pengertian historis, ekonomi, dan geopolitik serta diketahui sebagai bangsa pelaut. “Kehidupan ekonomi kami sebagian berasal dari sumber daya maritim dan hasil perdagangan melalui laut kini kami berada di tengah pusat gravitasi ekonomi dan politik dunia, sebagai titik tumpu dua samudera, Samudera Pasifik dan Samudera Hindia,” tutur Presiden Jokowi (Anonymous. 2016).

Banyaknya perusahaan pelayaran yang berdiri merupakan bukti bahwa pelayaran niaga di Indonesia berkembang pesat, karena semakin banyak perusahaan pelayaran yang bertambah tentunya kapal yang beroperasi di Indonesia akan semakin banyak juga. Dan tentunya awak atau kapal yang akan diperlukan untuk mengisi kekosongan di tiap tiap jabatan yang ada di kapal akan semakin banyak juga, baik untuk kru *Deck, Engine, Electrician* ataupun kru *Rating*. Selain daripada itu untuk mencapai kesuksesan dan keselamatan dalam kegiatan operasi pelayaran maka diperlukannya awak kapal yang mempunyai kemampuan, keahlian, dan keterampilan tentunya. Maka dengan hal itu kapal yang diawaki bersama ini akan berjalan sesuai prosedur keselamatan dan keamanan hingga sampai pada tujuan.

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari atau yang sering disingkat PT PNEP merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak dalam jasa transportasi lepas pantai atau yang sering kita kenal adalah offshore dan berdiri sejak tahun 1992 hingga sekarang telah menjadi salah satu perusahaan yang dinilai sukses dan terkemuka di industri maritim Indonesia.

Dalam melakukan kegiatan offshorennya seperti pengeboran minyak dan gas bumi di tengah laut PT PNEP memiliki armadanya sendiri, Berikut total kapal yang dimiliki oleh PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari disajikan dalam bentuk tabel 1.1.

Tabel 1.1 Total Kapal Yang Dimiliki PT PNEP

Jenis Kapal	Jumlah (Unit)
<i>CrewBoat</i>	70
<i>Anchor Handling Tug Supply (AHTS)</i>	7

<i>Platform Supply Vessels (PSV)</i>	2
<i>Utility Vessel / AHT</i>	5
<i>Specialised Vessel</i>	10

Sumber: (PNEP.co.id)

Untuk kelancaran dalam setiap kapal yang di operasikannya tentu perusahaan ini memerlukan SDM pelaut yang handal dan mahir dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar setiap aktivitas atau kegiatan. Kualitas sumber daya manusia menentukan output yang akan dihasilkan. Manusia sebagai aktor tentunya memegang peranan penting. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia dapat menetapkan keberhasilan sebuah perusahaan. Apabila SDM berkualitas tinggi, kinerja mereka pasti akan lebih baik daripada kualitas sumber daya manusia yang lebih rendah. Untuk bisnis atau organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting karena melalui tindakan ini, organisasi mampu mencapai harmoni *internal*. Tujuan, ambisi, dan kegiatan berbagai pihak dalam organisasi termasuk dalam keseimbangan *internal* ini.

Saat ini PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari mengalami kendala pada sumber daya manusianya, dalam hal ini khususnya para pelaut, karena kinerja pelaut yang masih rendah, kurangnya pengetahuan pada bidangnya dan tidak memiliki kemampuan kerja yang cakap dan handal seperti yang diharapkan PT PNEP tentunya. Hal tersebut dapat memberikan dampak *negative* (kerugian) bagi perusahaan khususnya PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari itu sendiri karena kru dengan kinerja dan *skill* yang tidak baik maka setelah dia *off duty* tidak akan dipekerjakan lagi pada perusahaan. Sehingga perusahaan harus mencari gantinya yang baru untuk mengisi kekosongan ruang kerja diatas kapal.



Berdasarkan data appraisal kru yg saya dapat dari divisi *crewing* ada beberapa kendala yang dialami PT PNEP terkait kinerja kerja kru kapal yang masih rendah dari beberapa tahun ke belakang, berikut data kinerja kru kapal yang dialami PT PNEP disajikan dalam bentuk tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Kinerja Awak Kapal Yang Rendah Pada PT PNEP

Tahun	Jumlah (Orang)
2017	14
2018	10
2019	12
2020	9

Sumber: (Departemen Crewing PT PNEP)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa setiap tahunnya PT PNEP selalu mengalami kendala terkait sumber daya manusia, maka hal tersebut menjadi fokus utama dari perusahaan. Divisi *crewing* pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yang mempunyai tugas utama dalam hal perekrutan awak kapal dengan kata lainnya para pelaut ini memiliki solusi dalam mengatasi masalah terkait kendala awak kapal dengan mengaplikasikan suatu program inisiatif yakni program *Management Trainee* untuk pelaut.

Menurut (Winardi, 2016) “Manajemen ialah sebuah proses tersendiri yang terbagi dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang dilaksanakan guna menetapkan dan memperoleh sasaran yang sudah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia atau sumber lainnya”. Sedangkan *trainee* atau pelatihan menurut (Sri Larasati, 2018:110) “merupakan pendidikan yang memanfaatkan prosedur yang teratur serta terorganisir hingga tenaga kerja mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus sebagai tujuan

tertentu”. Sehingga *Management Trainee* ini dapat diartikan pengelolaan pelatihan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi terhadap agenda tersebut. Penelitian penelitian yang ada sebelumnya seperti yang diteliti oleh Wulan Fibriningtyas. (2017), Dwi Endah Nur Jannah (2015), Angga Kusuma (2021) banyak yang meneliti terkait program pelatihan *Management Trainee* tetapi pada penelitian ini *Management Trainee* diterapkan untuk karyawan dan pekerjaan yang berada di darat dan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengikuti program *Management Trainee* tersebut. Pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari mengaplikasikan program *Management Trainee* ini kepada pelaut atau orang yang bekerja di atas kapal.

Dengan didasarkan latar belakang tersebut saya selaku penulis tertarik melaksanakan riset adakah dampak program *Management Trainee* yang diterapkan kepada pelaut ini terhadap kualitas sumber daya manusia pelaut yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari itu sendiri. Selaku peneliti saya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data data yang yang didapat dari membagikan angket atau kuisisioner kepada responden. Untuk kemudian saya analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan dibantu dengan program aplikasi SPSS versi 25. Saya mengambil keputusan untuk meneliti dan membuat karya ilmiah terapan ini dengan judul “Analisis Pengaruh Program *Management Trainee* Terhadap Sumber Daya Manusia Pelaut Pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Didasarkan dari latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah penelitian yang dilaksanakan yaitu:

1. Dengan adanya *Management Trainee* yang berprogram pada kinerja apakah berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari?
2. Dengan adanya *Management Trainee* yang berprogram pada *skill* (kemampuan) apakah berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari?
3. Dengan adanya *Management Trainee* yang berprogram pada pengetahuan apakah berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari?

## **C. BATASAN MASALAH**

Agar dalam melaksanakan penelitian ini lebih fokus, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dengan fokus kepada variabel variabel penelitian yaitu Program *Management Trainee* (X) yang terbagi menjadi tiga sub varibael yaitu kinerja (X1), *skill* (X2), pengetahuan (X3) dan pengaruhnya terhadap sumber daya manusia pelaut (Y) pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

## **D. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ialah guna memahami apakah *Management Trainee* ini berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dan untuk mengetahui bagaimana sumber daya manusia pelaut setelah adanya program *Management Trainee*.

## E. MANFAAT PENELITIAN

Ada 2 (dua) manfaat dalam penelitian yang dilaksanakan, diantaranya:

### 1. Manfaat Teoritis:

Hasil dari penelitian ini memberikan harapan bisa menambah pengetahuan serta wawasan untuk penulis dan para taruna/i di Politeknik Pelayaran Surabaya terkait apa itu program *Management Trainee* dan pengaruhnya terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dan semoga dengan adanya karya ilmiah ini nantinya dapat menjadi literasi bagi para taruna untuk mengembangkan penelitian terkait hal yang serupa agar berkembang untuk lebih baik.

### 2. Manfaat Praktis:

#### a. Bagi PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari

Penelitian ini mampu memberikan masukan positif terhadap masalah sumber daya manusia pelaut yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

#### b. Bagi pembaca taruna/taruni maupun masyarakat umum

Dengan adanya penelitian dan karya ilmiah terapan pembaca dapat menambah pengetahuan terkait program *Management Trainee*, tujuan *Management Trainee*, Serta hasil dari *Management Trainee* apabila diaplikasikan kepada para pelaut. Dan tertarik nantinya untuk mengikuti program *Management Trainee* yang ada pada perusahaan tersebut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. REVIEW PENELITIAN SEBELUMNYA

*Review* penelitian sebelumnya ini merupakan melihat dan membandingkan dari kumpulan penelitian yang ada lebih dulu yang diciptakan orang lain dan bersangkutan dengan penelitian yang sedang dilakukan. *Review* penelitian sebelumnya ini bertujuan untuk menjadi bahan perbandingan dan acuan agar tidak terdapat kesamaan atau plagiasi. Sebagai penulis dan peneliti harus menghindari kesalahan penulisan yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya dan harus menghindari duplikasi kata kata maupun kalimat. Berikut ini merupakan contoh penelitian penelitan sebelumnya yang akan membentuk standar serta referensi disajikan dengan tabel.

Tabel 2.1 Review Penelitian Sebelumnya

Judul, Peneliti, Tahun Terbit, Universitas	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Manajemen Pelatihan Di Lembaga “Cristal Indonesia Manajemen”, Dwi Endah Nur Jannah, 2015, Universitas Negeri Yogyakarta	Manajemen Pelatihan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan di lembaga Cristal Indonesia Manajemen meliputi: Pertama materi disesuaikan, materi direncanakan sesuai tema, dan pembicara dipilih untuk menilai kualitas dan efektivitas media dan

			pendekatan metode, <i>track record</i> mengajar, keada program pelatihan tidak sesuai dengan rencana awal, pemanfaatan ruang belum sesuai dengan persyaratan ideal masing-masing peserta, yaitu 4 m <sup>2</sup> , Selain itu, tidak ada banyak manajer atau pengelola karena ada peserta, ketiga evaluasi pelatihan untuk memastikan standar, metode, dan format untuk evaluasi hasil pelatihan.
Pelaksanaan Dan Manfaat Program <i>Management Trainee</i> , Wulan Fibriningtyas, 2017, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga	<i>Management Trainee</i>	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang pertama tujuan perusahaan mengadakan program MT yakni guna mendapatkan calon karyawan atau pemimpin yang memiliki kualitas. Kedua jenis <i>Management Trainee</i> pada kedua Bank tersebut sama yakni berjenis MTP ( <i>Management Trainee Program</i> ) yang memiliki arti sebuah program peningkatan pegawai untuk para lulusan baru guna dipersiapkan menempati posisi <i>managerial</i> . Ketiga keuntungan dari program <i>Management</i>

			<i>Trainee</i> untuk bisnis termasuk akuisisi pemimpin yang berkualitas, mempekerjakan pekerja terampil, dan keuntungan bagi peserta, terutama peningkatan hak istimewa perbankan bagi karyawan.
Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Intalasi Ngagel, Angga Kusuma, 2021, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Uji t yang memiliki nilai sig 0,002, variabel kompetensi secara parsial berdampak besar dengan kerja karyawan yang diyakinkan Uji t dengan nilai sig 0,000, sesuai hasil Uji hipotesis dengan simultan, menyatakan bahwa training dan kemampuan berdampak tinggi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,8 %.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian sebelumnya yang menjadi sasaran adalah instansi pemerintahan, bank dan PDAM, sedangkan pada penelitian ini yang menjadi sasaran adalah perusahaan pelayaran.
2. Pada penelitian sebelumnya *Management Trainee* dilaksanakan untuk orang yang bekerja di darat, sedangkan pada penelitian ini *Management Trainee* dilaksanakan untuk orang yang bekerja di laut atau pelaut.
3. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah hanya pada pelaksanaan *Management Trainee*, sedangkan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Management Trainee* terhadap kualitas sumber daya manusia pelaut melalui pendekatan kuantitatif.

## **B. LANDASAN TEORI**

(Sugiyono, 2010:54) menyatakan bahwa landasan teori adalah aliran logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan dimensi yang disusun secara sistematis. Penelitian baru tidak dapat dibedakan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Sebagai dukungan untuk pembahasan karya ilmiah terapan analisis pengaruh program *Management Trainee* terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari, maka penulis menyerahkan beberapa materi pendukung antarai lain *management, trainee*, sumber daya manusia pelaut, dan perusahaan pelayaran yang berasal pada sumber pustaka dan berhubungan dengan ulasan karya ilmiah terapan. Berikut pemaparan terkait beberapa materi pendukung dari yang berhubungan dengan karya ilmiah terapan ini.



## **1. *Management***

*Management* atau dalam bahasa Indonesia adalah prosedur khusus yang terbagi dari gerakan perencanaan, organisasi, operasi dan kontrol guna menetapkan dan memperoleh tujuan melewati sumber daya manusia serta sarana lain (Terry dan Leslie, 2010). Manajemen adalah sebuah proses memahami apa yang ingin anda capai atau apa yang diharapkan oleh organisasi sosial, organisasi bisnis, organisasi pemerintah dan sebagainya (Effendi, 2014). Sementara menurut (Hersey & Blanchard, 2013) Metode dimana orang, kelompok, dan sumber daya lainnya berkolaborasi guna mendapat tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen. Proses ini digambarkan sebagai tindakan dan tugas yang dilakukan oleh manajer dan anggota staf yang berkolaborasi dalam suatu perusahaan. Kegiatan dan tugas harus diselesaikan untuk membujuk sumber daya lain untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## **2. *Trainee***

*Trainee* atau dalam bahasa Indonesia kita menyebutnya pelatihan merupakan program untuk meningkatkan kinerja bagi orang yang mengikutinya (Liangdono, 2012). Tujuan pelatihan ini sendiri adalah meningkatkan dan memperlengkapi kualitas peserta pelatihan seperti *skill*, *knowledge*, *attitude* untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pekerjaan mereka. Menurut (Mathis & Jackson, 2008) pelatihan adalah sebuah proses dimana untuk membantu individu atau kelompok mencapai keterampilan tertentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan memberikan pengetahuan terutama untuk pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Pelatihan mempersiapkan seseorang

untuk melakukan pekerjaan yang mereka tidak bisa menjadi bisa. Sedangkan menurut sumber lain (Sulistiyani, 2009) pelatihan adalah kegiatan guna menambah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi menyesuaikan perilaku dengan tugas yang ada. Dari beberapa pengertian diatas dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan atau kemampuan seseorang sehingga mereka bisa menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan lebih baik.

### **3. Sumber Daya Manusia Pelaut**

Menurut (Hamali, 2016:2) mengatakan bahwa sumber daya manusia diartikan pengelolaan keterampilan, motivasi, pertumbuhan, dan sumber daya organisasi yang dilakukan secara strategis. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia bahwa mengatur, mengkoordinasikan, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja guna menggapai tujuan suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia ini merupakan pribadi yang bermanfaat dalam bekerja sebagai pelopor organisasi baik didalam suatu instansi atau perusahaan yang nantinya akan membawa suatu perubahan yang signifikan. Pentingnya perusahaan ataupun instansi dalam memerhatikan sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan ataupun pekerja baru karena sumber daya manusia yang mumpuni mewujudkan lingkungan kerja ramah dan akan membimbing jalinan baik antara karyawan dengan manajemen. SDM meliputi faktor utama untuk mencapai tujuan. Satu sisi fungsi sumber daya manusia adalah sebagai

peningkatan produktivitas yang mendukung daya saing mengatur, perusahaan, dan menggunakan sumber daya perusahaan. Tak bisa disanggah bahwa faktor sumber daya manusia diartikan faktor yang penting pada kesuksesan perusahaan.

Sedangkan Pelaut adalah orang yang berlayar dan bekerja diatas kapal. Kapal yang dimaksud ini adalah berbagai jenis kapal seperti kapal penumpang, kapal tanker, kapal cargo maupun kapal perang. Dapat disimpulkan sumber daya manusia pelaut ini adalah kemampuan dan mutu seorang pelaut yang bekerja diatas kapal guna melaksanakan kelancaran operasional kapal untuk kejayaan suatu perusahaan. Seseorang yang ingin bekerja menjadi pelaut harus memiliki beberapa sertifikat khusus kepelautan yang dikeluarkan oleh lembaga diklat pelaut. Pekerjaan pelaut ini sebenarnya sudah ada dari zaman dahulu karena kapal layar menjadi transportasi laut utama di zaman dahulu untuk melintasi berbagai negara. Para pelaut ini juga memiliki jabatan tersendiri saat diatas kapal.

Pada era globalisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat cepat, perusahaan pelayaran bertingkat internasional memerlukan anggota kru dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus berkomunikasi dengan bahasa asing khususnya bahasa inggris yang bagus. Untuk meningkatkan standar sumber daya manusia, dengan penekanan pada pendidikan karena faktor utama dalam menghasilkan pekerja yang sangat baik. Dalam situasi ini, memberikan pendidikan kepada semua kelompok adalah persyaratan yang harus ditangani. Upaya peningkatan mutu pendidikan serta pemerataannya. Usaha tersebut misalnya melaksanakan

pendidikan sejak kecil dan peningkatan mutu pendidikan sejak dari dasar. Dalam usaha mencapai harapan perusahaan guna memperoleh SDM yang sesuai dan sesuai terkhusus awak kapal yang sepadan dengan kualifikasi perusahaan, sehingga dibutuhkan proses penyisihan yang tepat. SDM merupakan modal utama suatu perusahaan faktor-faktor produksi tidak bisa berfungsi jika tidak ada sumber daya manusia yang menjalankannya. Faktor tenaga kerja manusia ialah menjadi hal yang sangat susah ditangani karena manusia berperan untuk pekerja mempunyai akal serta pemikiran yang berbeda. Perusahaan sedang berusaha mengembangkan sistem pengembangan sumber daya manusia yang kuat secara terstruktur dan tersusun secara mutu serta kualitas dan satu cara saat memilih SDM yang bermutu, yaitu dengan menarik orang yang tepat.

#### **4. Perusahaan Pelayaran**

Menurut (Suwarno, 2011), Perusahaan pelayaran dibagi 2 macam yaitu:

- a. Pelayaran Niaga (*Shipping Business, Commercial Shipping atau Merchant Marine*) merupakan perusahaan jasa dalam dan luar negeri di bidang penyediaan ruang angkutan perairan atau laut untuk keperluan pengangkutan barang dan angkutan dari pelabuhan asal ke pelabuhan tujuan.
- b. Pelayaran bukan niaga, yaitu: Transportasi Angkatan perang, Transportasi layanan Pos, Transportasi layanan pertambangan, Transportasi penjaga pantai, Transportasi jalur air, dan lain lain.

Perusahaan pelayaran adalah badan usaha milik pemerintah atau swasta yang menyediakan jasa usaha di bidang angkutan laut, memindahkan penumpang

dan barang, atau melakukan kegiatan bawah laut seperti pengeboran minyak dan kegiatan lainnya (Suwarno, 2011:128). Perusahaan pelayaran ini juga berperan sangat penting dalam memberikan lapangan kerja bagi pelaut di Indonesia. Tentunya, pembentukan perusahaan pelayaran tidak boleh sembarangan dan membutuhkan izin “Siupal”. Siupal ini merupakan perpanjangan izin usaha perusahaan pelayaran dan merupakan izin yang diberikan kepada perusahaan pelayaran oleh Kementerian Perhubungan.

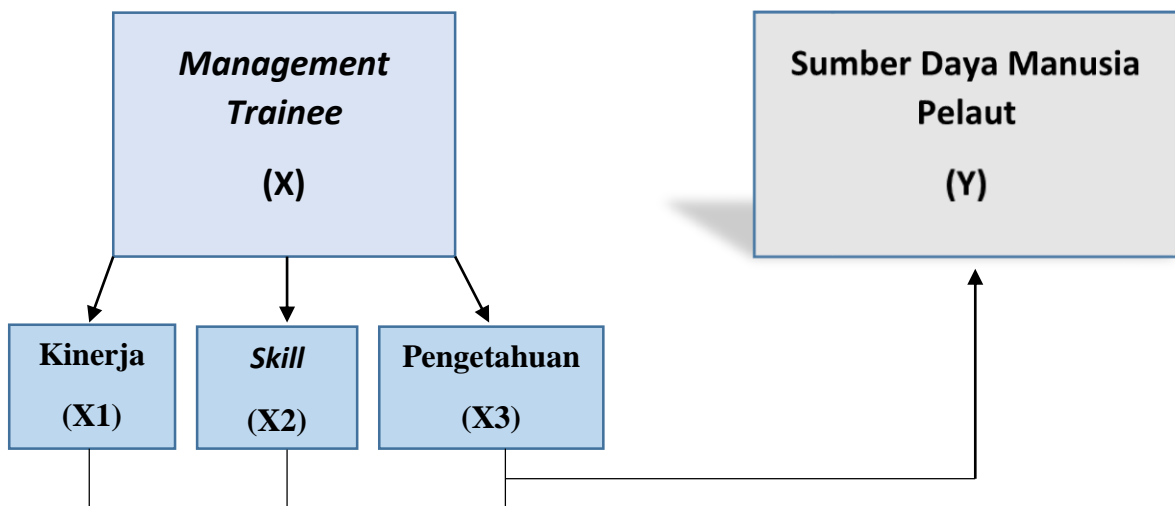
Setiap perusahaan pelayaran mempunyai hak dan tanggung jawab yang harus dilengkapi, salah satu kewajiban perusahaan pelayaran adalah tentang pengambilan kru dalam hal ini yaitu orang-orang yang akan bekerja di kapal yang tercantum dalam konvensi ketenagakerjaan maritim tahun 2006. Konvensi ketenagakerjaan maritim mengatur tentang semua hak-hak pelaut saat bekerja di atas kapal dan juga tertuang kewajiban dari perusahaan pelayaran sebagai penanggung jawab para pelaut tersebut agar mendapatkan jam kerja dan upah yang layak. Perusahaan pelayaran harus memahami betul tentang kaidah yang tertuang dalam konvensi ketenagakerjaan maritim tahun 2006 tersebut agar kelancaran operasional perusahaan dapat tercapai dan para pelaut memperoleh hak dan kewajibannya.

### **C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN**

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dapat diartikan perusahaan dalam bidang jasa angkutan laut dan mempunyai tugas untuk *Ship owner* dan sekaligus bertanggung jawab sebagai operator kapal. Untuk berjalannya operasional kapal yang lancar dan selamat sampai tujuan maka diperlukannya crew kapal yang kompeten dan memiliki kemampuan yang handal. Kegiatan perekrutan pada PT

Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dilakukan oleh divisi *crewing* yang bertanggung jawab semuanya atas crew kapal dari mulai screening CV sampai crew tersebut bekerja diatas kapal.

Dikarenakan terjadi kendala terkait kinerja dan kualitas sumber daya manusia pelaut maka PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari menciptakan sebuah inovasi yakni mengaplikasikan program *Management Trainee* untuk kru laut. Dalam penelitian ini saya selaku penulis dan peneliti hendak menganalisis apakah dengan diadakannya program dan pelatihan *Management Trainee* ini akan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas SDM pelaut pada perusahaan tersebut. Untuk mempermudah dalam memahami isi dari karya ilmiah terapan ini, saya selaku penulis ingin memaparkan dan menjadi sebuah cara pikir dengan bentuk bagan yang simpel. Di bawah ini merupakan bagan simpel kerangka pikir penelitian yang dijabarkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X= Variabel bebas yaitu Program *Management Trainee* yang terbagi menjadi beberapa sub variabel yakni Kinerja (X1), *Skill* (X2), Pengetahuan (X3)

Y= Variabel terikat yaitu Sumber Daya Manusia Pelaut

#### D. HIPOTESIS

Menurut (Fraenkel & Wallen, 2021), hipotesis ditafsirkan sebagai perkiraan hasil potensial suatu penelitian. Menurut (Sugioyono, 2009), rumusan masalah penelitian didasarkan pada asumsi bahwa penciptaan masalah penelitian akan berbentuk pertanyaan. Berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian:

H0: Diduga dengan adanya *Management Trainee* tidak berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

H1: Diduga dengan adanya *Management Trainee* berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. JENIS PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli (Sugiyono, 2018:13) data kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada *positivisme* (data konkret), dan data penelitian berupa bentuk angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji komputasi, relevan dengan masalah yang diteliti, dan menarik kesimpulan. Filsafat positivis digunakan dengan populasi atau sampel tertentu. Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan alat statistik atau kuantifikasi (pengukuran). Dengan menggunakan metode kuantitatif ini, akan memberikan hasil perhitungan yang dianggap faktual dan terverifikasi kebenarannya.

#### **B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Tempat yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah wilayah lingkup kerja pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yang berkantor pusat di kota Surabaya, Jawa Timur.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan dari mulai awal saya melaksanakan praktik darat di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yaitu tanggal 09 Agustus 2021 hingga berakhirnya masa praktik darat saya yaitu pada tanggal 22 Juli 2022.



### C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Menurut (Nurdin dan Hartati, 2019:122) mengartikan variabel operasional yang didasarkan sifat-sifat dianalisa kemungkinan peneliti melaksanakan pengamatan ataupun pengukuran yang cermat dengan sebuah benda ataupun fenomena. Adapun variabel beserta operasionalnya pada penelitian ini dijelaskan dan disajikan pada tabel 3.1 di bawah.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<i>Management Trainee</i> (X)	Kinerja (X1)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efektifitas
	<i>Skill</i> (Kemampuan) (X2)	1. Kemampuan Menyelesaikan Tugas Di Kapal 2. Kemampuan Sebagai Seorang Pelaut Profesional 3. Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan Saat Bekerja Di Kapal
	Pengetahuan (X3)	1. Wawasan Bidang Pekerjaan 2. Kecerdasan Dalam Bekerja

Sumber Daya Manusia Pelaut (Y)	-	1. Evaluasi Kinerja 2. Evaluasi <i>Skills</i> 3. Evaluasi Pengetahuan
--------------------------------	---	---

#### **D. SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

##### **1. Sumber Data**

Pada penelitian ini penulis membuat hanya satu sumber data yakni sumber data primer. Sumber data primer, yaitu sumber data yang didapat dari subjek penelitian yaitu pelaut yang bekerja pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dengan memberikan angket berisi pertanyaan dan kemudian diisi oleh responden.

##### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yaitu cara terpenting pada sebuah penelitian, dikarenakan tujuan penelitian yaitu untuk memperoleh informasi. Peneliti tidak bisa memperoleh informasi yang diinginkan jika tidak mengetahui teknik dan cara pengumpulan data yang benar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner dan skala likert sebagai perhitungan nilainya. Menurut (Sugiyono, 2017:142) angket ataupun kuesioner ialah cara pengumpulan dari data yang dilaksanakan untuk memberikan serangkaian pertanyaan maupun tanggapan secara tertulis yang ditujukan kepada responden. Metode yang digunakan untuk menyebarkan angket pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert.

Skala likert ataupun sering disebut dengan *likert scale* adalah skala survei yang dipakai dalam melakukan pengukuran sikap maupun dari pendapat. Responden diharapkan untuk melakukan pengisian pada kuesioner di mana mereka harus memperlihatkan persetujuan mereka dengan susunan pertanyaan terkait dengan *Management Trainee* kru laut yang telah diikuti oleh responden pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari. Pengisian kuesioner cukup melakukan pemilihan dari jawaban yang sudah disediakan dan dianggap benar yang didasarkan pada persepsi mereka dengan opsi pilihan sangat setuju dengan nilai yang paling tinggi 5 dan sangat tidak setuju dengan nilai yang paling rendah 1.

Populasi dalam penelitian ini adalah 103 pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yang mengikuti *Management Trainee*. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut adalah rumus pencarian sampel dengan menggunakan rumus slovin.

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

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Populasi

$e^2$ : prosentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Populasi responden berjumlah 103 pelaut, maka sampel yang kita ambil sebagai penelitian jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5% adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{103}{1 + (103 \times 0,05^2)} \dots \dots \dots (2)$$

$$n = \frac{103}{1 + (0,0025)}$$

$$n = \frac{103}{1,25}$$

$$n = 82,4$$

= 82,4 Jika dibulatkan menjadi 82 responden

Jadi syarat minimal sampel adalah 82 responden sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 100 responden.

## **E. TEKNIK ANALISIS DATA**

Data harus terlebih dahulu diolah dan dianalisis agar bisa dipakai untuk dasar dalam mengambil suatu keputusan sebelum dapat digunakan. Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan dan mendapatkan kesimpulan darinya. Analisis regresi linier berganda dipakai analisis data penelitian yang dilakukan, dan SPSS dipakai pada saat pengujiannya. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kemudian selanjutnya ada uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Dan yang terakhir ada uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji t maupun uji F dan koefisien determinasi. Kemudian dilanjutkan kesimpulan dan saran. Berikut ini adalah penjelasan mengenai teknik teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini, dilandasi oleh teori teori para ahli dan penelitian yang sama sebelumnya.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas berarti melakukan pengukuran dari yang sudah dilakukan pengukuran (Ghozali, 2016). Uji validitas menentukan seberapa akurat alat ukur melakukan tugas pengukurannya (Ghozali, 2016). Penelitian yang dilakukan menggunakan uji validitas di uji menggunakan program spss. Berikut adalah kriteria pada saat mengambil keputusan pada uji validitas

1. Apabila nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner valid.
2. Apabila nilai  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* merupakan indeks memperlihatkan seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya atau tidaknya. Menurut (Sugiyono, 2017: 130) mengungkapkan jika pengujian reabilitas ialah seberapa jauh dari ukuran yang memakai objek yang serupa, nantinya akan didapatkan data yang serupa. Dalam karyanya (V. Wiratna Sujarweni, 2014, SPSS untuk penelitian.), dijelaskan jika pengujian reliabilitas dapat dilaksanakan secara bersamaan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada angket atau kuesioner penelitian. kriteria penentuan dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan apakah suatu model regresi menemukan terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Multikolinearitas artinya adanya keterkaitan linier yang baik diantara sebagian ataupun seluruh variabel yang menyatakan model regresi (Ajija, 2011). Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji dan agar diketahuinya apakah ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas pada model regresi. Pengujian ini bisa ditentukan dengan memakai nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kriteria saat memutuskan keputusan yang berhubungan dengan uji multikolinearitas ialah (Ghozali, 2016)

1. Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,01$ , maka multikolinearitas dikatakan tidak ada.
2. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
3. Jika koefisien korelasi untuk setiap variabel independen  $> 0,8$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Namun jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas  $< 0,8$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### b. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji model regresi apakah sisa nilai yang diperoleh dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus merupakan model dengan sisa yang berdistribusi normal. Beberapa

metode uji normalitas memeriksa distribusi data sumber diagonal menggunakan residual standar dari plot regresi P-P normal, atau uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*, *Chi-Square*, *Liliefors*, dan *Shapiro-Wilk*. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai dalam melakukan identifikasi dari asumsi heteroskedastisitas tradisional, yang merupakan varian dari residu semua data dalam model regresi. Untuk menjamin apakah adanya hal yang tidak nyaman varian dari satu residu penelitian ke residu lain pada model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Teknik yang dipakai pada saat menentukan heteroskedastisitas ialah dengan memakai Uji *Breusch-Pagan*, dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikan variabel independen  $< 0,05$  maka terjadi Heterokedastisitas.
2. Jika nilai signifikan variabel independen  $> 0,05$  maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear berganda

Salah satu teknik komputasi statistik yang sering dipakai untuk mengidentifikasi korelasi diantara beberapa variabel dan meramalkan suatu variabel adalah analisis regresi. Model regresi yang dikenal sebagai regresi linear berganda menggabungkan beberapa variabel bebas. Untuk

menegaskan arah dan sejauh mana pengaruh variabel bebas kepada variabel tergantung, analisis regresi linear berganda seringkali dijalankan (Ghozali, 2018). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami orientasi relasi diantara variabel independen kepada variabel dependen, apakah tiap variabel independen memiliki korelasi positif ataupun negatif, dan meramalkan nilai variabel dependen saat nilai variabel independen akan terjadi sebuah peningkatan atau terjadi penurunan. Formula persamaan regresi linier berganda adalah dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots (3)$$

Keterangan:

Y = Sumber daya manusia pelaut

X1 = Kinerja

X2 = *Skill* (Kemampuan)

X3 = Pengetahuan

a = Konstanta (nilai Y apabila X1, X2.....Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dan dalam penelitian ini, untuk memperoleh hasil analisis regresi linier berganda data diolah melalui program SPSS.

#### b. Uji t

Dari (Sugiyono, 2018:223), Uji t merupakan tanggapan tidak permanen untuk pembentukan pertanyaan yang menanyakan tentang koneksi antara dua variabel atau lebih. Pada pengujian suatu hal hipotesis, bisa dibilang penting apabila nilai T-statistik >1,96, berbeda dengan jika nilai T-statistik <1,96 dianggap tidak penting (Ghozali, 2016). Saat melakukan



pengambilan keputusan bergantung pada nilai tabel signifikansi probabilitas. Umumnya, pengujian hasil regresi didasarkan pada tingkat kepercayaan 95% ataupun tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berikut adalah kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi uji-t  $> 0,05$  Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi uji-t  $< 0,05$  Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

#### c. Uji F

Menurut (Sujawerni, 2015:162) Uji-F merupakan uji kesamaan yang signifikan yang dipakai dalam mengukur dampak variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan bersamaan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,5 atau 5% jika nilai signifikan  $F < 0,05$  berarti variabel independen mempunyai dampak dengan simultan terhadap variabel dependen atau yang berbanding terbalik (Ghozali, 2016). Keputusan mengenai pengujian tersebut diambil dengan mempertimbangkan nilai F yang terdapat pada tabel ANOVA, tingkatan yang signifikansi yang dipakai ialah 0,05. Sementara itu, peraturan dari uji F ialah meliputi (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , Artinya semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  berarti semua variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam

penelitian ini uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Ghozali, 2016) maksud pengujian koefisien determinasi adalah dalam melakukan pengukuran kapabilitas model pada saat menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan simultan yang dapat ditunjukkan dari nilai adjusted R – Squared. Uji koefisien determinasi dipakai agar diketahuinya seberapa jauh variabel tergantung dapat menjelaskan variabel independen secara bersamaan. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> menunjukkan makin baiknya prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilaksanakan dalam memperkirakan seberapa besar atau pentingnya pengaruh gabungan variabel independen kepada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Apabila skornya hampir 1, berarti variabel independen menimbulkan hampir keseluruhan dari informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Akan tetapi jika skor R<sup>2</sup> makin kecil, berarti kemampuan variabel bebas untuk memenangkan dari variabel terikat yang terbatas (Ghozali, 2016).