

KARYA ILMIAH TERAPAN

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DAN PELATIHAN *SAFETY LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA PERWIRA KAPAL
ANTHONY VEDER DI PT EQUINOX BAHARI UTAMA**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pendidikan Diploma IV

NADIFA SALSABILA HADIWINOTO
NIT 07.19.016.2.12

PROGRAM STUDI TRANSPORTASI LAUT

PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN
POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
TAHUN 2023

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DAN PELATIHAN *SAFETY LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA PERWIRA KAPAL
ANTHONY VEDER DI PT EQUINOX BAHARI UTAMA**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Pendidikan Diploma IV

**NADIFA SALSABILA HADIWINOTO
NIT 07.19.016.2.12**

PROGRAM STUDI TRANSPORTASI LAUT

**PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN
POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
TAHUN 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadifa Salsabila Hadiwinoto

Nomor Induk Taruna : 07.19.016.2.12

Program Studi : Diploma IV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KAPAL ANTHONY VEDER DI PT EQUINOX BAHARI UTAMA

Semua ide di dalam KIT ini adalah karya original kecuali jika tema yang saya nyatakan adalah konsep yang saya hasilkan. Saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan, apabila pernyataan ini terbukti tidak benar oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya,

2023

Nadifa Salsabila Hadiwinoto

**PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : **PENGARUH PENDIDIKAN,
PENGALAMAN KERJA, DAN
PELATIHAN *SAFETY LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA PERWIRA KAPAL
ANTHONY VEDER DI PT EQUINOX
BAHARI UTAMA**

Nama Taruna : Nadifa Salsabila Hadiwinoto
Nomor Induk Taruna : 07.19.016.2.12
Program Studi : Diploma IV Transportasi Laut

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan:

Surabaya 05 Juli 2023

Menyetujui:

Pembimbing I



Maulidiah Rahmawati, S.Si, M.Sc

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 197702282006042000

Pembimbing II



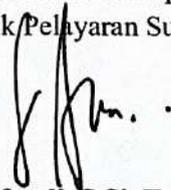
Antony Damanik, SE

Pembina (IV/a)

NIP. 197509111997031005

Mengetahui

Ketua Program Studi Transportasi Laut
Politeknik/Pelabuhan Surabaya



Faris Nofandi, S.Si, T., M.Sc.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 198411182008121003

**PENGESAHAN
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN
SAFETY LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERWIRA KAPAL ANTHONY
VEDER DI PT EQUINOX BAHARI UTAMA**

Disusun dan Diajukan Oleh:

NADIFA SALSABILA HADIWINOTO

NIT. 07.19.016.2.12

Diploma IV Transportasi Laut

Telah disahkan di depan Panitia Ujian Karya Ilmiah Terapan

Pada tanggal 12 Juli 2023

Menyetujui,

Penguji I



Edi Kurniawan, S.ST, M.T

Penata Muda Tk. I (III/b)

NIP. 19831202201902001

Penguji II



Antony Damanik, SE

Pembina (IV/a)

NIP. 197509111997031005

Penguji III



Maulidiah Rahmawati, S.Si, M.Sc

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 197702282006042000

Mengetahui

Ketua Program Studi Transportasi Laut

Politeknik Pelayaran Surabaya



Faris Nofandi, S.Si, T., M.Sc.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 198411182008121003

KATA PENGANTAR

Tidak ada satu pun kata yang tak pantas rasa bersyukur dan berterima kasih kepada Allah SWT atas anugerah tak terbatas. Atas izin-Nya, karya ilmiah terapan ini dapat diselesaikan oleh penulis, yang merupakan suatu tanggung jawab bagi Taruna/i Politeknik Pelayaran Surabaya sebagai syarat kelulusan dari program DIV pada tahun akademik 2022/2023.

Penulis menyusun karya ilmiah terapan ini berdasarkan pengalaman selama satu tahun praktik darat di perusahaan pelayaran, serta semua pengetahuan dan pengalaman yang diberikan oleh dosen pembimbing dan akademik selama masa pendidikan, melalui literatur yang berkaitan dengan judul tulisan terapan yang disampaikan oleh penulis. Judul karya ilmiah terapan yang dipilih oleh penulis adalah:

“PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN *SAFETY LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PERWIRA KAPAL ANTHONY VEDER DI PT EQUINOX BAHARI UTAMA”

Penulis ingin mengungkapkan apresiasi keseluruhan pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan penelitian karya terapan ini, diantaranya:

1. Politeknik Pelayaran Surabaya sebagai jembatan dan mendidik penulis menjadi seorang perwira pelayaran yang bisa diandalkan di bidangnya
2. Bapak Heru Widada, M.M. selaku Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya.
3. Bapak Faris Nofandi, S.Si,T., M.Sc., selaku Ketua program studi Transportasi Laut.
4. Ibu Maulidiah Rahmawati, S.Si, M.Sc, selaku dosen pembimbing I yang telah membantu dalam memberikan ajaran serta arahan tentang penulisan karya tulis terapan ini.
5. Bapak Antony Damanik, SE, selaku pembimbing II yang telah membantu dalam memberikan ajaran serta arahan dalam penulisan karya tulis terapan ini.

6. Seluruh manajemen civitas akademik, staf serta dosen pengajar program studi Transportasi Laut Politeknik Pelayaran Surabaya.
7. Seluruh keluargaku tercinta, bapak Anton Hadiwinoto dan ibu Sri Andini, kakek Adra'I, dan kakak saya Rahmandito yang telah mendukung penulis dengan dukungan moral, materil, doa, dan pengorbanan yang tak terbatas untuk mendorong penulis untuk menyelesaikan karya tulis terapan ini.
8. Terima kasih untuk Muhammad Alwan Assidiq yang selalu mendorong penulis untuk berjuang bersama demi masa depan.
9. Sahabat terdekat saya taruni TL A bombom fans yang telah menciptakan pelipur lara dan motivasi untuk menyusun karya tulis terapan ini.
10. Saudara-saudara angkatan XLIV/X Politeknik Pelayaran Surabaya dan Transportasi Laut A Mandiri, yang selalu menciptakan canda tawa dan kekompakan selama di kampus.
11. Terima kasih kepada semua manajemen dan staf PT Equinox Bahari Utama berkat bimbingan dan pengajaran yang diberikan kepada penulis ketika melaksanakan praktek darat, khususnya mba Yunita, mba Sofia, mba Ginza, mba Nabila (divisi *supporting*) yang dengan senang hati memberikan *advice*, pengalaman, serta ilmu dalam proses penyusunan karya terapan ini.

Penulis sadar bahwasanya karya ilmiah terapan ini masih memiliki kekurangan. Maka sebab itu, penulis berharap masukan serta kritik yang dapat melengkapi dari pembaca demi kesempurnaan karya ilmiah terapan ini.

Surabaya, 2023

Penulis

Nadifa Salsabila Hadiwinoto

ABSTRAK

NADIFA SALSABILA HADIWINOTO, 2023 “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan *Safety Leadership* Terhadap Kinerja Perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama”. Transportasi Laut Program Diploma IV Politeknik Pelayaran Surabaya. Pembimbing : (I) Maulidiah Rahmawati S.Si, M.Sc, dan (II) Antony Damanik, SE.

Dalam bekerja di atas kapal, SDM yang handal dan berpengalaman sangat diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menganalisis adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di perusahaan PT Equinox Bahari Utama. 2) Menganalisis adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama. 3) Untuk menganalisis adanya pengaruh pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama. 4) Untuk menentukan apakah pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan mempengaruhi kinerja perwira. Dasar metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Disimpulkan bahwasanya hasil penelitian ini: (1) Adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja perwira. Hal ini dibuktikan oleh perolehan hasil nilai t_{hitung} 2.479 > t_{tabel} 2,048 serta diperoleh nilai *sig.* 0,019 < 0,05. (2) Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perwira. Hal ini dibuktikan oleh perolehan hasil nilai t_{hitung} 2.404 > t_{tabel} 2,048 serta diperoleh nilai *sig.* 0,023 < 0,05. (3) Adanya pengaruh pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja perwira. Hal ini dibuktikan oleh perolehan hasil nilai t_{hitung} 3.278 > t_{tabel} 2,048 serta diperoleh nilai *sig.* 0,003 > 0,05. (4) Pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan *safety leadership* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perwira. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai F_{hitung} 12,061 > F_{tabel} 2,93 didukung oleh hasil nilai *sig.* 0.000 < 0.05. Disimpulkan bahwa *variable independent* secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.

Kata Kunci: Kinerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan

ABSTRACT

NADIFA SALSABILA HADIWINOTO, 2023 "The Influence of Education, Work Experience, and Safety Leadership Training on the Performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama." Sea Transportation Diploma IV Program at the Merchant Marine Polytechnic of Surabaya. Supervisors: (I) Maulidiah Rahmawati S.Si, M.Sc, and (II) Antony Damanik, SE.

Working on a ship requires reliable and skilled human resources. The aims of this study are: 1) Determining the impact of education on the performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama. 2) Determining the impact of work experience on the performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama. 3) Determining the impact of safety leadership training on the performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama. 4) Determining the impact of education, work experience, and training on the performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama. This research employs quantitative approaches as well as multiple analysis linear regression techniques.

The results of this research indicate that: (1) Education affects officer performance. According to the result of the calculation by the results of the count value of 2,479 > the count table of 2.048 and a sig. value of 0.019 < 0.05. (2) Work experience affects performance. According to the result, the count value of 2,404 > the count table of 2.048 and a sig. value of 0.023 < 0.05. (3) Safety leadership training affects the performance of officers. The count evidences this, the count value 3,278 > the count table 2.048 and a sig. value of 0.003 > 0.05. (4) Education, work experience, and safety leadership training affect officer performance. According to the result of the F(count) value of 12.061 > F(table) 2.93, supported by a sig. value of 0.000 < 0.05. Based on these results, the independent variables simultaneously and significantly positively influence the performance of Officer Anthony Veder at PT Equinox Bahari Utama.

Keywords: Performance, Education, Work Experience, and Training

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL.....	iv
PENGESAHAN PROPOSAL.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Review Penelitian Sebelumnya.....	5
B. Landasan Teori.....	6
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	15
D. Hipotesis.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	17
A. Jenis Metode Penelitian.....	17
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	17
C. Desain Dan Definisi Operasional Variabel.....	18
D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	19
E. Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Gambaran Umum.....	25
B. Hasil Penelitian.....	31
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	40

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pikir Penelitian.....	15
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi.....	26

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Review Penelitian Sebelumnya	5
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel.....	18
Tabel 3. 2	Skor Skala Likert	20
Tabel 4. 1	Usia Responden.....	28
Tabel 4. 2	Pendidikan Keahlian Responden.....	29
Tabel 4. 3	Lama Bekerja Responden.....	29
Tabel 4. 4	Jabatan Terakhir Responden	30
Tabel 4. 5	Rekapitulasi Profil Responden.....	30
Tabel 4. 6	Rekapitulasi Uji Validitas.....	32
Tabel 4. 7	Rekapitulasi Uji Reabilitas	33
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas.....	34
Tabel 4. 9	Hasil Uji VIF Dan Tolerance	34
Tabel 4. 10	Hasil Uji Heteroskedastitas	35
Tabel 4. 11	Hasil Uji T (Parsial).....	36
Tabel 4. 12	Hasil Uji F (Simultan).....	37
Tabel 4. 13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	38
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	39

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi, manusia (*human*) adalah sumber daya paling fundamental untuk membantu merealisasikan visi dan misi suatu organisasi tersebut. Dalam mewujudkan SDM yang berkualitas, sebagai tenaga kerja harus mampu memiliki *value*, *skill*, dan kompetensi sebagai penentu kualitas sebuah perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan memiliki tenaga kerja yang *bervalue* dan bermutu yang dapat mewujudkan *goals* serta meningkatkan kemajuan perusahaan.

Human resources atau sumber daya manusia yang berkompeten adalah mereka yang dapat mengerahkan upaya, *passions*, kreativitas, dan tenaga kepada perusahaan atau organisasi. Salah satu kriteria mutu individu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan pelayaran adalah mempunyai ilmu, keahlian, dan keterampilan untuk mengoperasikan kapal dengan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Salah satu fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah mengoptimalkan kualitas dari sumber daya manusianya. Prospek kinerja sangat vital dalam sebuah perusahaan, jika SDM memberikan kinerjanya dengan baik, kualitas dan produktifitas pekerjaan dapat menurun, yang akhirnya akan menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan. Persaingan antar perusahaan pelayaran semakin hari semakin kompetitif dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mampu bersaing di dunia pelayaran nasional dan internasional. Perusahaan harus menjaga kebijakannya agar setiap kegiatan operasional menghasilkan hasil dan daya guna. Untuk mencapai *goals* perusahaan, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

Faktor pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan para pelaut merupakan salah satu faktor menentukan tingkat kinerja pelaut. Dimana SDM berkualitas

tinggi dihasilkan melalui proses pendidikan dan pengalaman kerja yang nantinya akan mampu mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik.

Perwira kapal adalah awak buah kapal yang diberi pangkat perwira, dimana telah menyelesaikan pendidikan tinggi vokasi dan memperoleh ijazah kompetensi teknis profesi kepelautan yang mencakup keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.

Seorang Perwira harus meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan, karena adanya pelatihan dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, serta memperhatikan dan megoreksi kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi untuk memastikan pengaruh positif terhadap prestasi atau kinerja yang baik.

Di dunia pelayaran, salah satu pelatihan yang wajib adalah diadakannya pelatihan keselamatan di dalam perusahaan pelayaran yang memiliki tujuan untuk para awak kapal sebagai peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam mengetahui bahaya-bahaya yang timbul di atas kapal serta peduli dengan kewajiban penggunaan alat pelindung diri keselamatan saat bekerja, sehingga para awak kapal siap berbekal ilmu sebelum *onboard*. Kualitas kerja ditingkatkan melalui wawasan yang lebih mendalam. Pelatihan awak kapal ini dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkesinambungan.

Perusahaan Equinox Bahari Utama memiliki matriks dan standar sertifikasi pelatihan bagi pelautnya salah satunya dengan pelatihan keselamatan pelayaran. Anthony Veder sebagai *principal* di dalam perusahaan pelayaran Equinox Bahari Utama memberikan fasilitas program pelatihan yang disebut *Safety Leadership Training* yang ditujukan bagi perwira kapal yang tentunya harus memiliki pengalaman dan ilmu yang lebih sebagai dasar untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga perwira tersebut dapat mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan tugas dari anak buah kapal.

Dengan merujuk pada latar belakang yang sudah dipaparkan, ada ketertarikan penulis meneliti secara lebih dalam terkait pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan yang berdampak pada kinerja perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama. Dengan demikian, penulis memilih judul sebagai penelitian:

“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan *Safety Leadership* Terhadap Kinerja Perwira Kapal Anthony Veder Di PT Equinox Bahari Utama”

B. RUMUSAN MASALAH

Dari penjelasan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini akan membahas topik-topik sebagai berikut:

1. Apakah variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama?
2. Apakah variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama?
3. Apakah variabel pelatihan *safety leadership* berpengaruh terhadap kinerja Perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama?
4. Apakah pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama?

C. BATASAN MASALAH

Dalam penulisan karya terapan ini penulis hanya membahas tentang besar pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.

D. TUJUAN PENELITIAN

Beberapa tujuan penelitian disebutkan di bawah ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap kinerja Perwira Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama.

E. MANFAAT PENELITIAN

Di bawah ini beberapa manfaat dari penelitian ini yang memiliki banyak manfaat bagi perusahaan, dunia pendidikan, masyarakat, dan peneliti sendiri.

1. Manfaat secara teoritis

- a. Guna meningkatkan pemahaman penulis mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pengawakan kapal, dilakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan penulis di bidang tersebut
- b. Sebagai entitas pembelajaran, pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas terkait dengan isu yang sedang dibahas
- c. Sebagai sumber atau acuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tentang kegiatan pengawakan kapal secara langsung di lapangan

2. Manfaat secara praktis

- a. Sebagai pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk membuat kebijakan manajemen sebagai dasar atau panduan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan perekrutan kru kapal di PT. Equinox Bahari Utama.
- b. Bagi taruna, hal ini dapat meningkatkan pemahaman terkait dengan *crewing manning*, melalui pemberian contoh pengalaman yang dapat membantu mereka melatih cara berpikir dan kemampuan dalam menganalisis dan mengolah data yang diperoleh dengan lebih mudah. Sebagai representatif pengalaman, taruna dapat mempelajari lebih banyak tentang *crewing manning* yang akan membantu dalam mengembangkan pemikiran dan membuat analisis dan olahan data menjadi lebih mudah.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan membuka wawasan baru bagi para pembaca.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulis menggunakan sumber-sumber seperti buku-buku dan jurnal penelitian yang ditulis oleh berbagai pengarang di dalam penulisan karya ilmiah terapan ini. Tujuannya adalah untuk memilih dan mengadopsi teori-teori yang relevan sebagai tinjauan pustaka dalam penelitian ini

A. REVIEW PENELITIAN SEBELUMNYA

Tabel 2. 1
Review Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Asta' Arul Baqiyah (2021)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara	Pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, baik secara simultan maupun parsial. Metode: Uji Regresi Berganda	Menggunakan variabel Pendidikan sebagai (X_1) dan pengalaman kerja sebagai (X_2) dengan variabel terikat (Y) Kinerja karyawan .	Perbedaannya terdapat pada subjek dan tempat penelitian, Asta' Arul meneliti kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara, sedangkan penelitian penulis mengambil subjek pada kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.
2.	Gunawan Bata Ilyas (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	Kinerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, DIKLAT, dan tingkat pendidikan. Metode: Uji Regresi Berganda	Menggunakan variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan sebagai variabel bebas (X), serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)	Perbedaannya terdapat pada subjek dan tempat penelitian, Gunawan Bata Ilyas meneliti kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng,

3.	Sonia Kartika Sari (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang	Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Metode: Uji Regresi Berganda	Menggunakan variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan sebagai variabel bebas (X), serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)	Perbedaannya terdapat pada subjek dan tempat penelitian, Sonia Kartika Sari meneliti kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
----	---------------------------	--	--	---	--

B. LANDASAN TEORI

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Dikutip dari (Achmad S, 2011) Pendidikan adalah proses yang berkelanjutan yang terintegrasi dalam sebuah organisasi. Pekerjaan tertentu membutuhkan dasar dari pendidikan. Pendidikan tidak hanya memberi orang lebih banyak pengetahuan, tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan langsung tentang cara menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan dasar untuk pertumbuhan pribadi seseorang dan keterampilan dalam mengoptimalkan semua sumber daya terdapat di sekitar dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan mengempu pendidikan yang tinggi semakin tinggi pula ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk produktivitas kerja yang optimal.

Pendidikan pelaut memiliki standar yang dimana pelaut merupakan kunci penting yang berperan dalam pengoperasian kapal sehingga harus diperhatikan keahlian dan kompetensinya. *Maritime Labour Convention 2006* merupakan konvensi pekerja maritim internasional yang mengatur hak dan standar kualitas dan kesejahteraan pelaut.

Banyak hal yang diatur mengenai hal kepelautan salah satunya adalah proses pendidikan keahlian dan pelatihan keterampilan bagi pelaut.

b. Indikator Pendidikan

Dikutip dari (Murina, 2017) mengenai indikator pendidikan, diantaranya:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki
Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang mengenai Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan jenjang pendidikan formal.
2. Bidang pendidikan
Sebelum merekrut seseorang, perusahaan akan melihat seseorang dari bidang pendidikan untuk memastikan kesesuaian tingkat pendidikan dan jurusan seseorang sesuai untuk posisi tersebut.
3. Kualitas pendidikan
Pengetahuan, kemampuan, tugas, dan prinsip dasar yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak seseorang merupakan implementasi dari kualitas pendidikan yang didapat.

c. Pendidikan Keahlian Perwira Pelayaran

- 1) Teknis Profesi Kepelautan Tingkat I Nautika dan Teknika ANT/ATT I
Mengimplementasikan dan mengarahkan sesuai dengan ketentuan standar dari amandemen 1995 Konvensi STCW. Persyaratan ini melibatkan semua pengetahuan, keahlian, dan *minimal experience* yang diperlukan dalam memperoleh sertifikat kompetensi ANT I di kapal-kapal berukuran 5000 GT atau lebih dengan durasi pendidikan selama tiga bulan.
- 2) Teknis Profesi Kepelautan Tingkat II Nautika dan Teknika ANT/ATT II
Mengimplementasikan dan mengarahkan sesuai dengan ketentuan standar dari amandemen 1995 Konvensi STCW. Persyaratan ini merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan *minimal experience* yang dibutuhkan dalam memperoleh sertifikat sebagai kapten atau

chief officer (Mualim I) di kapal berukuran 3000 GT atau lebih setelah menjalani pelatihan selama 9 bulan.

- 3) Teknis Profesi Kepelautan Tingkat III Nautika dan Teknika ANT/ATT III.

Mengimplementasikan dan mengarahkan sesuai dengan ketentuan standar dari amandemen 1995 Konvensi STCW. Persyaratan ini merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan *minimal experience* yang diperlukan dalam memperoleh sertifikat sebagai ANT/ATT III di kapal berukuran 500 GT yang berlayar di perairan kawasan Indonesia setelah menjalani pelatihan selama 9 bulan.

- 4) Bidang Keahlian Nautika Tingkat – IV Nautika dan Teknika ANT IV

Melakukan pembinaan serta pendidikan sebagai perwira, dengan mencakup semua pengetahuan, keahlian, dan *minimal experience* yang dibutuhkan dalam memperoleh sertifikat sebagai ANT IV di kapal pelayaran nusantara dengan ukuran mesin kurang dari 750 Kwh.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dikutip dari (Asih, 2006) Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal. Pengalaman dapat didefinisikan sebagai tahapan yang membimbing seseorang menuju perubahan positif dalam pola perilaku.

Sedangkan menurut (Sasongko, 2018) Pengalaman dapat dijelaskan sebagai akumulasi waktu atau upaya yang telah diinvestasikan oleh seseorang dalam memahami dan menjalankan kegiatan yang terkait dengan tugas atau pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan paparan pengertian menurut ahli diatas maka dapat diketahui pengalaman kerja berfungsi sebagai sarana utama bagi seseorang untuk memasuki bidang tertentu, karena diperlukan

keahlian dan keterampilan khusus untuk melakukan pekerjaan dengan optimal dan mencapai hasil yang memuaskan.

b. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dikutip dari (Sasongko, 2018) Terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai penilaian tingkat pengalaman seorang pegawai, yang juga berperan sebagai indikator pengalaman kerja, antara lain:

1) Lama waktu/masa kerja

Dari lamanya masa kerja mengacu pada total periode yang diinvestasikan seseorang dalam memahami serta menjalankan dengan baik terhadap tugas dan pekerjaannya.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Membahas terkait keahlian dalam menafsirkan dan mengimplementasikan penjelasan yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, keterampilan adalah istilah yang mengacu pada kesiapan jasmani dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta pekerjaan tertentu.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat kemahiran seseorang dalam mengoperasikan peralatan dan menerapkan teknik pekerjaan secara efektif.

3. Pelatihan (*Training*)

a. Pengertian Pelatihan

Setiap pekerja harus memahami, mengetahui, dan mengendalikan pekerjaannya searah dengan *goals* dan standart perusahaan untuk menggapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut. Hanya mempunyai karyawan yang cerdas tidak menjamin bahwa individu tersebut akan menjalankan tugasnya secara kompeten. Oleh karena itu, untuk rangka meningkatkan potensi kerja karyawan, perusahaan memerlukan program pelatihan kerja bagi para karyawan

Dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 31, 2006) Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SPKN) menyebutkan bahwa pelatihan kerja mencakup segala aktivitas yang mengacu dalam memberikan,

mengembangkan, meningkatkan. serta memperoleh kemampuan kerja, tingkat produktivitas, *attitude*, kedisiplinan, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk posisi atau kualifikasi pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, disimpulkan bahwasanya pelatihan adalah bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas SDM. Untuk karyawan baru dan yang telah bekerja, harus berpartisipasi dalam pelatihan karena tuntutan pekerjaan dapat berubah seiring perubahan dari rencana atau kebijakan perusahaan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mencapai tujuan bagi karyawan maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan yang baik dapat mencapai tiga tujuan, yaitu:

- 1) Ilmu pengetahuan (*knowledge*), diharapkan bahwa melalui pelatihan, karyawan akan dapat memperoleh pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diempu.
- 2) Kemampuan (*skill*), Setelah kembali bekerja, karyawan yang telah menerima pelatihan mampu mengerahkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Menentukan sikap (*attitude*), Setelah program pelatihan selesai, diharapkan karyawan lebih tertarik dan menyadari pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Dengan adanya pelatihan akan membantu perwira mendapatkan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang sesuai dengan kemampuan mereka dan memberikan dukungan untuk membantu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Perwira akan lebih terfokus pada *goals* perusahaan, peningkatan kinerja, dan pengembangan karir. Sehingga pelatihan diharapkan membantu perwira kapal memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan semangat kepemimpinan untuk bekal di atas kapal.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dikutip dari (Safitri, 2018) pelatihan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

- 1) Para pelatih (*trainer*) harus profesional yang berkualifikasi.
- 2) Peserta harus memenuhi persyaratan dan keinginan dalam menjalankan kegiatan dan proses pelatihan.
- 3) Materi pelatihan haruslah relevan dengan tujuan yang ditetapkan dan mencakup kebutuhan perusahaan serta peserta pelatihan.
- 4) Metode pelatihan yang tepat akan mewujudkan kegiatan pelatihan yang berjalan dengan baik dan efektif.
- 5) Tujuan dan sasaran pelatihan, untuk memenuhi tuntutan perusahaan, tujuan dan sasaran pelatihan harus eksplisit dan terukur.

d. Pengertian *Safety Leadership*

Kepemimpinan keselamatan (*Safety Leadership*) sangat penting di dalam industri yang berisiko tinggi seperti pekerjaan di atas kapal karena kepemimpinan yang tidak memadai dapat menyebabkan kecelakaan laut, mengakibatkan cedera, kematian, kerusakan properti, dan pencemaran lingkungan. *Safety leadership* didefinisikan sebagai interaksi antara seorang pemimpin dan pengikut di mana pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam situasi yang melibatkan individu dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa tanpa dukungan bawahan, tidak mungkin menjadi pemimpin yang sukses dan secara efektif menerapkan budaya berorientasi keselamatan di atas kapal. Oleh karena itu, kepemimpinan keselamatan dianggap sebagai bagian dari kepemimpinan yang efektif, dan berfokus pada aspek kepemimpinan meminimalkan risiko dan pencegahan kecelakaan, yaitu aspek keselamatan.

Salah satu aspek kepemimpinan keselamatan yang baik dan efektif adalah menciptakan hubungan manusia yang baik dan kepuasan di antara anggota kru, yang dianggap sebagai prasyarat untuk kerja sama tim yang efektif. Perwira di atas kapal harus membentuk kerja sama

tim yang efektif dan menerapkan kepemimpinan keselamatan yang memadai, yang secara positif memengaruhi budaya keselamatan, meningkatkan keselamatan secara umum, dan meningkatkan perlindungan lingkungan laut. Kepemimpinan keselamatan di atas kapal terdiri dari beberapa karakteristik, termasuk mempertahankan kinerja kerja yang aman, melaksanakan pelatihan keselamatan, dan mendorong moral awak kapal. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua pemangku kepentingan dalam industri perkapalan agar petugas di atas kapal dapat mengidentifikasi karakteristik tersebut, mengadaptasi, dan menerapkannya secara memadai.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti, dikutip dari (Rifa, 2019) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan atau pekerja, dan dalam konteks manajemen kinerja ini dapat diukur dengan bukti yang konkret yang dapat diukur.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil dari memenuhi kewajiban dan tanggung jawab seseorang mengenai kualitas dan kuantitas. Kinerja merujuk pada prestasi yang dibangun melalui kemampuan individu atau kelompok, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, dalam jangka waktu tertentu selama pelaksanaan tugas pekerjaan selaras dengan tanggungjawab yang dibeban kepada mereka.

b. Penilaian Kinerja

Proses menguraikan secara menyeluruh kekuatan, kelemahan, dan kekurangan pekerjaan seseorang atau kelompok disebut penilaian kinerja. Menurut (Sofyandi, 2008), untuk menilai seberapa baik dan ketepatan karyawan melakukan pekerjaan, organisasi atau perusahaan melakukan kegiatan yaitu penilaian kinerja pada karyawannya.

1) Karakteristik Kinerja Karyawan

Didalam buku menurut (Mangkunegara, 2010) seseorang yang memiliki kinerja yang baik memiliki karakteristik diantaranya:

- a) Mempunyai tingkat tanggung jawab individu yang tinggi.
- b) Bersedia mengambil risiko dan menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil..
- c) Mempunyai kemauan mencapai tujuan.
- d) Membuat dan mempunyai *planning* dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
- e) Menerima masukan atau *feedback* untuk membangun aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut.
- f) Aktif dalam usaha menemukan peluang dalam mewujudkan rencana yang telah disusun.

2) Dimensi dan Indikator Kinerja

Berikut beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan dikutip dari (Mathis, 2006) yaitu:

a) Kualitas

Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan dan kesempurnaan tugasnya berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan.

b) Kuantitas

kuantitas yang dihitung berdasarkan bagaimana karyawan melihat jumlah tugas yang diberikan dan hasilnya.

c) Waktu Kerja

Merencanakan jadwal kerja yang dianggap efektif dan mampu menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat mengoptimalkan waktu untuk melakukan aktivitas lainnya.

d) Kerja sama

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk berkolaborasi untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya yang telah ditetapkan dengan cara yang memaksimalkan manfaat dan produktivitas.

5. Perwira Kapal

Dalam (Pemerintah RI, 2002) Nomor 51 tahun 2002 tentang perkapalan pasal 1 butir 15, yang dimaksud dengan seorang perwira atau pemimpin di kapal adalah anggota awak kapal yang bertugas sebagai pengarah utama di atas kapal tertentu, dengan memiliki otoritas dan tanggung jawab khusus.

Kru kapal terdiri dari berbagai department yang masing-masing memiliki tanggungjawab khusus. Sebagai kapten kapal yang bertanggung jawab untuk mengawasi pelayaran, adalah orang yang mempunyai tanggung jawab tertinggi. Awak kapal terdiri dari *departement deck* dan *departement engine*, yang melibatkan perwira (*officer*), bawahan (*rating*) dan bagian permakanan (*Catering*).

a. Perwira *deck department*, terdiri dari:

1) Nahkoda atau *Captain*

Berdasarkan UU. No. 17 (Pemerintah RI, 2008) menyatakan bahwa posisi pemimpin kapal berada di tangan nahkoda

2) Mualim I atau *Chief Officer*

Sebagai perwira kepala *deck department* yang bertanggung jawab operasional di bagian deck.

3) Mualim 2 atau *Second Officer*

Perwira yang menangani tugas navigasi di bawah pengawasan dan arahan nahkoda. Dalam semua aspek tanggung jawab *chief officer*, *second officer* harus membantu chief officer dalam operasional kargo.

4) Mualim 3 atau *Third Officer*

Sebagai perwira, tugasnya meliputi pengaturan, pemeriksaan, dan pemeliharaan seluruh peralatan keselamatan kapal serta pengaturan rute pelayaran.

b. Perwira *Engine Department*

1) KKM (Kepala Kamar Mesin) atau *Chief Engineer*

Semua mesin kapal, mesin utama, mesin bantu, *pump*, *crane*, sekoci, dan *freezer* diawasi oleh *Chief Engineer*.

2) Masinis 2 atau *Second Engineer*

Memiliki tugas dan kemudi terhadap mesin pendukung serta memberikan bantuan kepada *chief engineer* dalam pengoperasian mesin di ruang mesin.

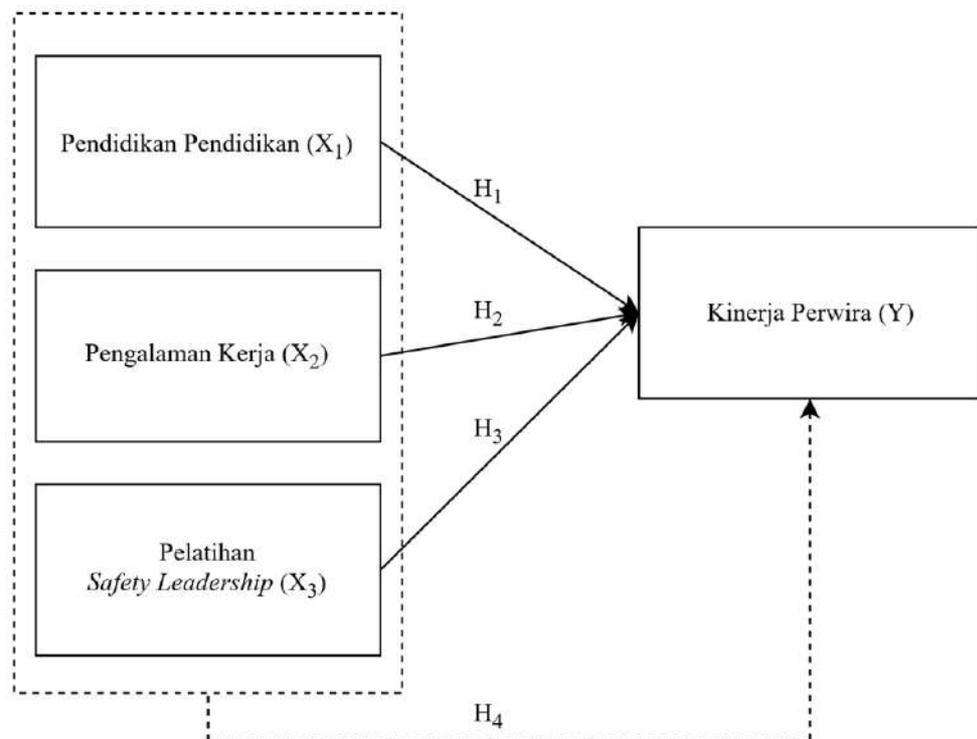
3) Masinis 3 atau *Third Engineer*

Bertugas memegang operasional mesin *pump* di bawah pengawasan *Chief Engineer*.

C. KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Penulis merancang kerangka pikir penelitian yang mencakup topik-topik utama yang akan dibahas dalam skripsi ini, dengan tujuan agar pembahasan dapat disajikan secara sistematis. Rincian lebih lanjut dapat ditemukan berikut di gambar di bawah ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir Penelitian



—————▶ = Pengaruh variable X terhadap Y secara parsial

- - - - -▶ = Pengaruh variable X terhadap Y secara simultan

D. HIPOTESIS

Sebuah hipotesis hanya berbicara tentang berbagai dugaan jawaban terhadap pertanyaan penelitian, yang kemudian diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat hubungan atau pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.
- H₂ : Terdapat hubungan atau pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.
- H₃ : Terdapat hubungan atau pengaruh variabel pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.
- H₄ : Terdapat hubungan atau pengaruh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja perwira Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2013) Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pendekatan positivisme dengan dilakukan mengkaji populasi atau sampel yang spesifik. Setelah instrumen penelitian digunakan sebagai kumpulan data, mereka dianalisis secara kuantitatif maupun statistik untuk diuji hipotesis yang telah dibuat. Pendekatan yang dipakai di penelitian ini yaitu pendekatan penelitian asosiatif hubungan kausal untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan *safety leadership* terhadap kinerja perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.

B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Selama 12 bulan di PT Equinox Bahari Utama penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) dan masuk di divisi *Recruitment and Supporting* yang berlangsung mulai tanggal 21 Juni 2021 sampai dengan 1 Juli 2022.

2. Tempat Penelitian

Penulis melaksanakan pengumpulan data di Perusahaan Pelayaran PT Equinox Bahari Utama. Di bawah ini data singkat perusahaan:

Nama : PT Equinox Bahari Utama
Alamat : Globe Building 4-5th Floor Jl. Warung Jati Barat Kay
31-33 Jakarta 12740, RT.9/RW.5, Kalibata, Pancoran,
Jakarta Selatan, 12740
Telepon : (021) 79187006
Fax : (021) 79187110
Email : crewing@equinoxshipping.co.id

C. DESAIN DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Desain Variabel Penelitian

Dalam karya tulis ini penulis menggunakan 2 (dua) variable diantaranya:

a. Variable Bebas X (*Independent Variable*)

Yaitu variabel yang memiliki pola hubungan yang memengaruhi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel yang dijadikan fokus diantaranya pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan pelatihan safety leadership (X_3).

b. Variabel Terikat Y (*Dependent Variable*)

Yaitu variabel yang menjadi akibat dan dipengaruhi oleh variabel bebas atau menjadi konsekuensi dari adanya *variable Independent*.

Variabel terikat yang dianalisis adalah Kinerja Perwira (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan menjelaskan variabel penelitian ini, dibawah ini dicantumkan definisi operasional. Variabel operasional yang menjadi indikator diantaranya:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pendidikan	Pendidikan sebagai fondasi untuk pertumbuhan dan kemampuan dalam mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia di sekitar untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	1. Tingkat Pendidikan 2. Spesifikasi atau jurusan keilmuan	Likert Likert
Pengalaman Kerja	Periode waktu atau usaha yang diinvestasikan untuk mempersiapkan seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan terkait dengan sesuai dengan posisi jabatan.	1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
Pelatihan Safety Leadership	Pelatihan <i>Safety leadership</i> adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu perwira kapal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta mengarahkan dan	1. Instruktur 2. Tujuan dan sasaran pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta pelatihan	Likert

	mengawasi pelaksanaan tugas dari anak buah kapal.		
Kinerja Perwira	Kinerja atau prestasi kerja, adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 	Likert

D. SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Berikut ini merupakan data-data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari:

a. Data primer

Dimana data diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber atau lokasi penelitian. Pencarian data ini sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Data yang digunakan diperoleh melalui jawaban responden terhadap angket atau kuesioner yang disediakan (daftar pertanyaan terstruktur). Perwira kapal Anthony Veder di PT. Equinox Bahari Utama diberikan kuesioner atau daftar pertanyaan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini secara langsung.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, merujuk pada informasi yang didapatkan dari pihak ketiga, seperti dokumen, arsip data, dan metode lainnya.

Data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen instansi, termasuk data profil PT Equinox Bahari Utama. Termasuk jurnal penelitian dan buku terkait dengan tujuan penelitian.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik mengumpulkan data untuk dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei melalui penggunaan angket atau kuesioner sebagai instrument penelitian.

Angket adalah suatu metode untuk mengumpulkan data di mana responden diminta mengisi pertanyaan atau pernyataan yang disediakan,

lalu mengembalikannya kepada peneliti setelah diisi secara lengkap (Sugiono, 2013). Skala likert digunakan untuk mengukur variabel dalam kuesioner ini, yang bertujuan untuk memecah variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang digunakan sebagai referensi untuk membuat item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan dapat disusun di bawah ini:

Tabel 3. 2
Skor Skala Likert (*Likert Scale*)

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiono, 2013)

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif, dimana olah terhadap data sudah dikumpulkan dan tersedia. Tujuan pengolahan data ini adalah untuk mengestimasi atau menghitung sejauh mana hubungan atau pengaruh antara variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan *Safety Leadership* terhadap kinerja Perwira kapal Anthony Veder di PT Equinox Bahari Utama.

Untuk mengolah data dan menghasilkan kesimpulan. Analisis regresi linear berganda digunakan dan dibantu dengan menggunakan SPSS 26.0.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Margono, 2004) Uji validitas menguji seberapa tepat data yang terkait dengan objek penelitian serta data yang disampaikan oleh peneliti. Validitas data dapat dianggap terpenuhi jika instrumen pengumpulan data mampu mengukur dengan akurat apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pengolahan data menggunakan SPSS 26.0, dan akan menggunakan metode uji validitas *Bivariate Pearson* untuk menguji validitas data tersebut.

Dasar uji signifikansi koefisien dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 digunakan dalam menentukan apakah *items* tersebut layak digunakan atau tidak. Artinya, dianggap *valid* suatu item apabila terdapat hubungan yang signifikan antara item tersebut dan skor totalnya. Selain itu, instrumen secara keseluruhan dianggap valid jika nilai hubungan atau korelasi yang dihitung (r_{hitung}) > (r_{tabel}).

b. Uji Reabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah hasil kuesioner responden konsisten dengan gejala atau peristiwa.

Uji reliabilitas akan diuji menggunakan SPSS 26.0. Kriteria reliabilitas akan ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk setiap variabel. Hasil < 0,6 dinyatakan suatu variabel tidak reliabilitas, jika > 0,6 dinyatakan variabel tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik akan digunakan sebagai persyaratan dasar. Uji asumsi klasik yang digunakan diantaranya:

a. Uji Normalitas

Memverifikasi sampel penelitian tersebut berasal dari populasi dengan distribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan:

- 1) Apabila nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah menentukan ada dan tidaknya korelasi antara *variable independent* dalam model regresi. Jika tidak ada korelasi antar *variable independent*, regresi dapat dinyatakan sebagai ukuran yang baik. Multikolinieritas dapat

terdeteksi dengan meninjau nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₀ : Tidak terjadi multikolinieritas

H_a : Terjadi multikolinieritas

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 dengan *tolerance* > 0,10 maka H₀ diterima dan ditolak H_a, artinya dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 dengan *tolerance* < 0,10 maka H₀ ditolak dan diterima H_a, artinya dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan variasi yang signifikan antara residual atau selisih dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dimana dalam proses ini variabel independen akan digunakan untuk melakukan regresi nilai absolute residual. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hipotesis berikut:

H₀ : Tidak terjadi heteroskedastisitas.

H_a : Terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *Sig.* > α (0,05), berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai *Sig.* < α (0,05), berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T_{hitung}

Dikutip dari (Ghozali, 2018) Uji T dilakukan dalam mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas secara individu terhadap penjelasan variabel terikat secara parsial. Dengan menggunakan tingkat

signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-k-1$. Pengambilan keputusan didasarkan pada:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Dalam uji F dilihat dari apakah *variable independent* secara “simultan” atau bersamaan mempengaruhi *variable dependent* dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan dan simultan secara keseluruhan dari *variable independent* terhadap *variable dependent* (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $F(sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan terima H_a , artinya variabel dependen dipengaruhi oleh model regresi signifikan atau variabel independen secara keseluruhan.
- 2) Apabila nilai signifikansi $F(sig) > 0,05$ maka H_0 diterima dan tolak H_a , maka variabel dependen tidak dipengaruhi oleh model regresi signifikan atau variabel independen secara keseluruhan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur kontribusi simultan *variable independent* (X) dan *variable dependent* (Y). Koefisien ini mengindikasikan sejauh mana variasi *variable independent* mempengaruhi variasi *variable dependent* dalam bentuk persentase.

Menurut Hair *et al* dikutip dari (Purwanto & Sudargini, 2023) Ada tiga klasifikasi yang berlaku untuk *R square*, yaitu klasifikasi kuat, moderat, dan lemah. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,75 masuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* sebesar 0,50 termasuk kategori moderat, dan nilai *R square* sebesar 0,25 termasuk kategori lemah.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan bila terdapat beberapa *variable independent* dengan tujuan menganalisis mana saja yang mempengaruhi *variable dependent*. Regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang dilakukan untuk menghubungkan atau menjelaskan *variable dependent* (Y) dengan lebih dari satu *variable independent* (misalnya, dua, tiga, atau lebih) ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) tetapi konstan menampilkan diagram hubungan linier. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan

Y	= Kinerja Perwira
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1, X_2, X_3	= Variabel Bebas (<i>Independent</i>)
ε	= Error Terms