

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

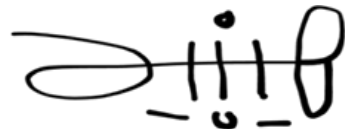
Program Studi : Diploma IV Transportasi Laut

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



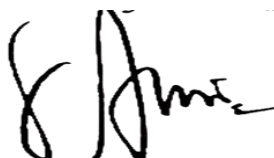
Edi Kurniawan, S.ST, M.T
Penata Muda Tk I (III/b)
NIP. 19831202 201902 1 001

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”

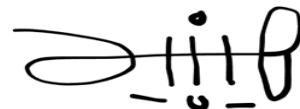
Tak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, motivasi, Dan juga bimbingan selama saya mengerjakan karya ilmiah terapan ini.

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 ² , 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 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.

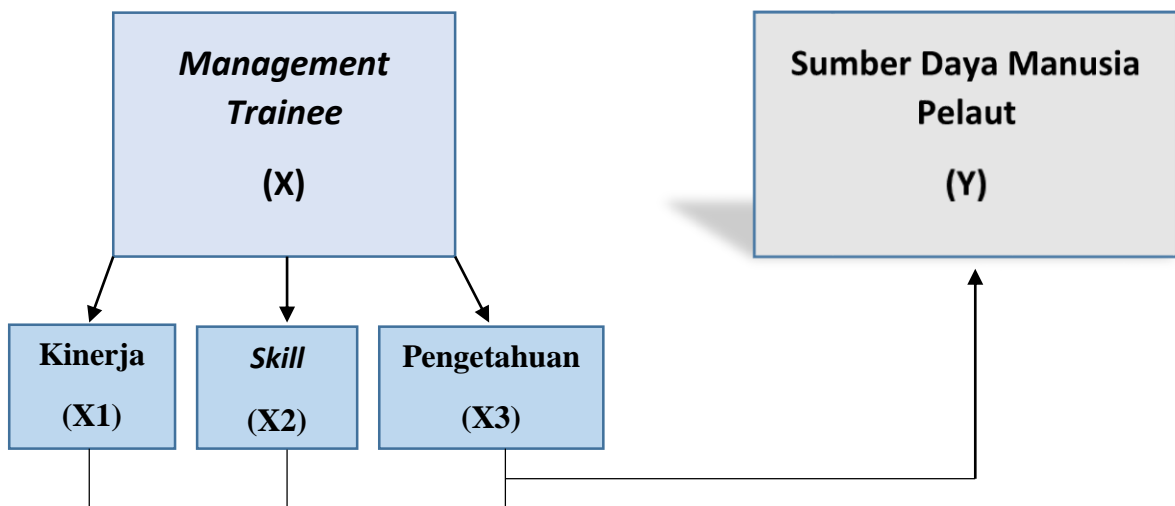
Setiap perusahaan pelayaran mempunyai hak dan tanggung jawab yang harus dilengkapi, salah satu kewajiban perusahaan pelayaran adalah tentang pengambilan kru dalam hal ini yaitu orang-orang yang akan bekerja di kapal yang tercantum dalam konvensi ketenagakerjaan maritim tahun 2006. Konvensi ketenagakerjaan 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 determenasi. 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 (R²)

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 R² menunjukkan makin baiknya prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pengujian koefisien determinasi (R²) 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 R² makin kecil, berarti kemampuan variabel bebas untuk memenangkan dari variabel terikat yang terbatas (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN/SUBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai subjek penelitian yaitu PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari yang dipakai pada penelitian. Berikut adalah gambaran secara umum pada penelitian yang dilakukan:

1. Profil Perusahaan

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari berdomisili di Jl. WR. Supratman No. 23, Dr. Soetomo, Kec. Tegalsari, Surabaya, Jawa Timur 60264. PT PNEP merupakan perusahaan yang telah mengembangkan jasa transportasi lepas pantai sejak tahun 1992 dan sementara itu berkembang menjadi salah satu perusahaan terkenal dan berjaya di industri pelayaran Indonesia. Pertumbuhan industri di kawasan timur Indonesia akan mempengaruhi pertumbuhan industri migas di semua sektor terutama di Maluku dan Papua, diikuti dengan peningkatan permintaan jasa lepas pantai. Kesempatan ini mendorong *KCT Group* untuk mendirikan jasa transportasi lepas pantai dengan nama PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari (PNEP) sejak tahun 1992.

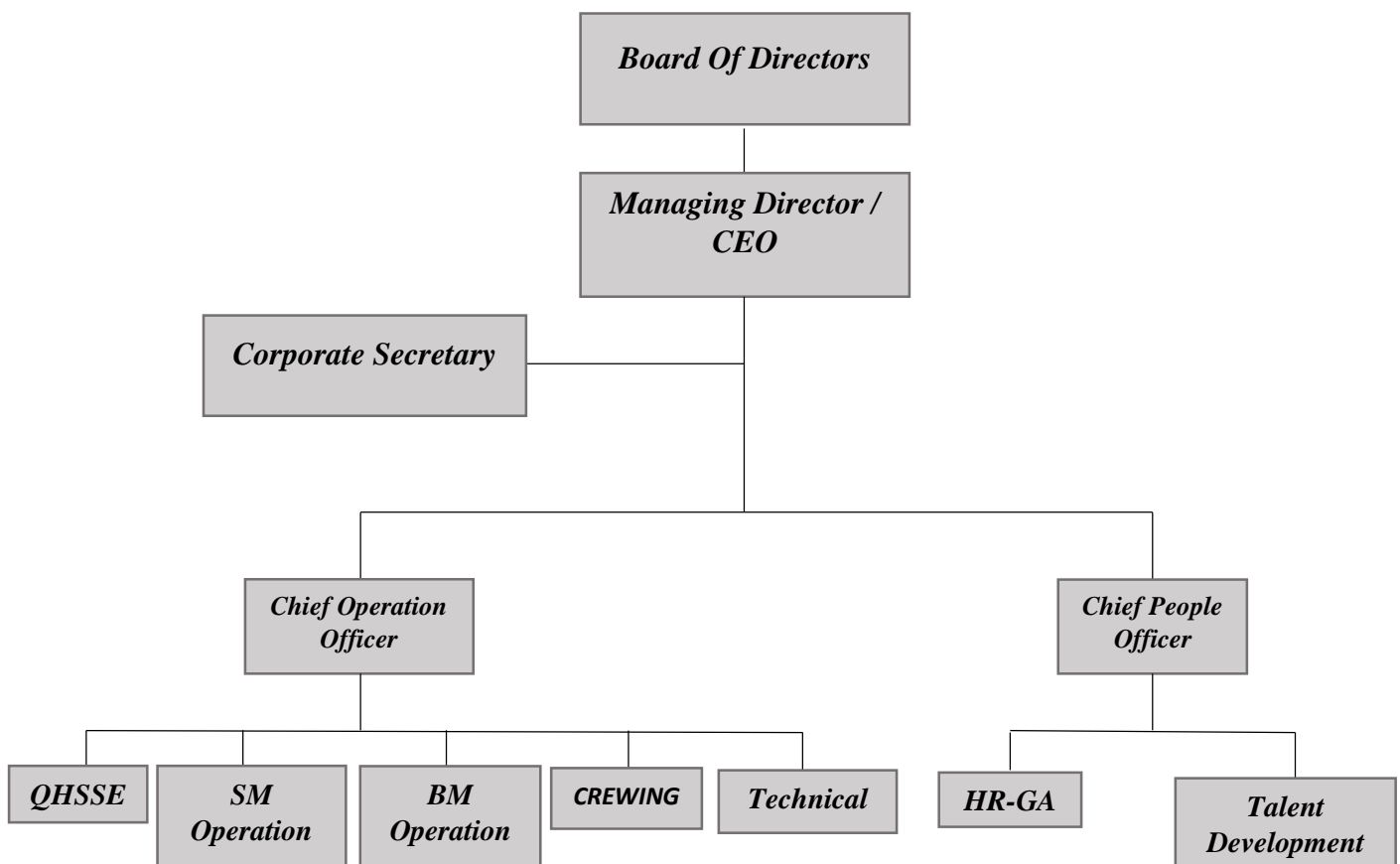
2. Visi & Misi Perusahaan

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari (PNEP) memiliki visi yaitu "Menjadi perusahaan berkelas dunia menjadi kebanggaan Indonesia dengan menawarkan solusi kemaritiman yang berkelanjutan secara menyeluruh". Dan juga memiliki misi, yaitu “memberikan layanan dukungan maritim yang

aman, andal, dan efisien yang ditujukan kepada pelanggan dengan personel yang berkualitas dan keandalan operasional dengan sistem manajemen terpadu dan pengembangan teknologi terkini”.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut (Hasibuan, 2011:128) susunan atau struktur organisasi adalah ilustrasi yang menggambarkan jenis organisasi, tanggung jawab masing-masing bagian organisasi dan jenis wewenang pegawai, wilayah dan interaksi pekerjaan, struktur hierarki dan tanggung jawab, wilayah pengendalian, dan siste manajemen organisasi. Berikut struktur organisasi yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dituangkan pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari
Sumber: (PNEP.co.id)

B. HASIL PENELITIAN

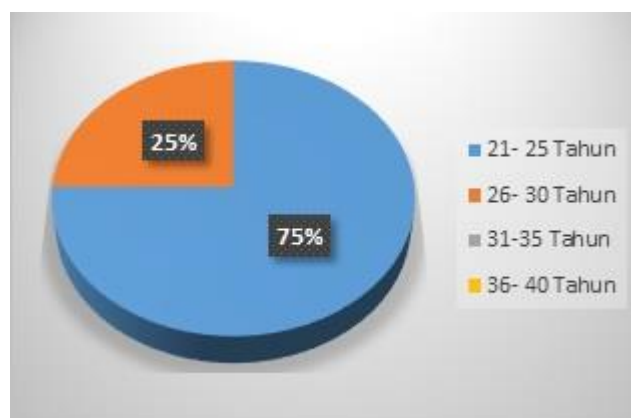
Pada bab ini, hasil penelitian dibahas dalam konteks bahan penelitian meliputi karakteristik responden, variabel penelitian, hasil uji hipotesis, dan analisis data yang diuji secara statistik memakai SPSS versi 25. Berikut adalah pemaparan deskripsi dari hasil data penelitian:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menentukan keragaman dari para responden dalam hal ini responden dibedakan berdasarkan usia dan posisi di kapal. Diharapkan itu memberi definisi yang cukup jelas tentang keadaan responden dan kaitannya dengan tujuan penelitian ini.

a. Berdasarkan Usia

Perbedaan usia antar responden ditampilkan pada gambar diagram 4.2 berikut ini.



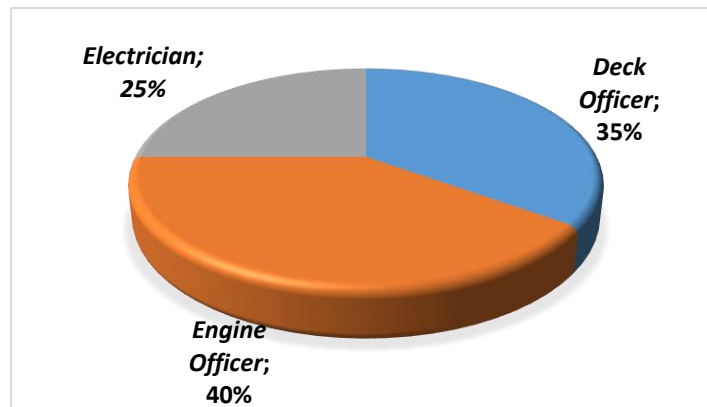
Gambar 4.2 Diagram Keragaman Responden Berdasarkan Usia
Sumber: (Data Primer)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada gambar diagram 4.2 tersebut, terlihat bahwa terdapat 75 responden ber usia 21- 25 tahun dengan persentase sebesar 75% dan terdapat 25 responden dengan usia 26-

30 tahun dengan persentase sebesar 25%. Sedangkan untuk responden dengan usia 31 – 35 tahun dan 36 – 40 tahun tidak ada.

b. Berdasarkan Posisi Di Kapal

Perbedaan posisi di kapal antar responden ditampilkan pada gambar diagram 4.3 berikut ini.



Gambar 4.3 Diagram Keragaman Responden Berdasarkan Posisi Di Kapal
Sumber: (Data Primer)

Berdasarkan karakteristik posisi di kapal pada gambar diagram 4.3 tersebut, terlihat bahwa responden berposisi sebagai *deck officer* sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 35% dan responden berposisi sebagai *engine officer* yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 40%. Sedangkan untuk responden berposisi sebagai *electrician* sebanyak 25 orang dengan persentase 25%.

2. Distribusi Variabel Penelitian

Terdapat 2 variabel pada penelitian ini yakni variabel bebas maupun variabel terikat. Untuk variabel bebas (X) yakni *Management Trainee* yang dijabarkan menjadi 3 sub variabel diantaranya Kinerja (X1), *Skill* (X2), dan Pengetahuan (X3). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini ialah sumber daya manusia pelaut. Pada riset ini yang dilaksanakan menggunakan skala likert

dengan kriteria sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

a. Distribusi sub variabel kinerja (X1)

Distribusi jawaban pengisi kuisioner terkait sub variabel kinerja pada *Management Trainee* bisa dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Sub Variabel Kinerja

ITEM	SS		S		N		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	23	23	55	55	21	21	1	1	0	0	100	100
X1.2	23	23	57	57	19	19	1	1	0	0	100	100
X1.3	24	24	64	64	12	12	0	0	0	0	100	100
X1.4	25	25	52	52	18	18	5	5	0	0	100	100

Sumber: (Data diolah, Kuisioner 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 merupakan item angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, sedangkan untuk f adalah frekuensi atau total responden yang memilih jawaban tersebut, dan untuk % merupakan persentase orang yang memilih jawaban tersebut.

X1.1. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di atas kapal. Berdasarkan tabel 4.1 responden paling banyak setuju yaitu dengan besar 55% atau 55 orang. Hal tersebut memperlihatkan sebagian responden merasa bahwa program *Management Trainee* yang mereka ikuti dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di atas kapal. Responden menjawab sangat setuju sebesar 23 % dan

memberikan respon netral sebesar 21 %. Ada 1 % atau 1 orang responden yang memberikan suatu pernyataan tidak setuju.

X1.2. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja sesuai SOP dan prosedur saat dikapal. Berdasarkan tabel 4.1 kuisioner paing banyak menyatakan setuju yaitu sebesar 57% atau 57 orang. Hal tersebut memperlihatkan sebagian responden setuju *Management Trainee* yang diikuti dapat meningkatkan kemampuan bekerja sesuai SOP. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 23 % dan memberikan respon netral sebesar 19 %. Ada 1 % atau 1 orang responden memberikan pernyataan tidak setuju.

X1.3. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara dinamik saat di kapal. Berdasarkan tabel 4.1 responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 64% atau 64 orang. Hal tersebut memperlihatkan sebagian responden setuju *Management Trainee* yang diikuti dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara dinamik saat di kapal. Responden lainnya menyatakan sangat setuju sebesar 24 % dan memberikan respon netral sebesar 12 %.

X1.4. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan kuantitas kerja. Berdasarkan tabel 4.1 responden paling banyak menyatakan setuju yaitu sebesar 52% atau 52 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 25 % dan memberikan respon netral sebesar 18 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 5 %. Hal ini

menunjukkan mayoritas pelaut berpendapat *Management Trainee* yang mereka ikuti dapat meningkatkan kuantitas kerja setelah mereka mengikuti *Management Trainee*.

b. Distribusi sub variabel *skill* (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai sub variabel *skill* pada *Management Trainee* dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Sub Variabel *Skill*

ITEM	SS		S		N		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	46	46	40	40	14	14	0	0	0	0	100	100
X2.2	39	39	43	43	16	16	2	2	0	0	100	100
X2.3	34	34	45	45	17	17	4	4	0	0	100	100
X2.4	36	36	42	42	17	17	5	5	0	0	100	100

Sumber: (Data diolah, Kuisisioner 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 merupakan item angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, sedangkan untuk f adalah frekuensi atau total responden yang memilih jawaban tersebut, dan untuk % merupakan persentase orang yang memilih jawaban tersebut.

X2.1. Program *Management Trainee* menambah penguasaan keterampilan sebagai seorang pelaut. Berdasarkan tabel 4.2 responden paling banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46% atau 46 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 40 % dan memberikan respon netral sebesar 14 %.

X2.2. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan keterampilan pelaut sebagai *officer deck/engine/electrician*. Berdasarkan tabel

4.2, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebesar 43% atau 43 orang. Responden menjawab sangat setuju sebesar 39 % dan memberikan respon netral sebesar 16 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 2%.

X2.3. Program *Management Trainee* dapat menghasilkan beberapa alternatif solusi dalam setiap permasalahan. Berdasarkan tabel 4.2 responden paling banyak menyatakan setuju ialah sebesar 45% atau 43 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 34 % dan memberikan respon netral sebesar 17 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 4%.

X2.4. Program *Management Trainee* dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan solusi dalam setiap permasalahan. Berdasarkan tabel 4.2 responden terbanyak menyatakan setuju ialah sebesar 42% atau 42 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 36 % dan memberikan respon netral sebesar 17 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 5%.

c. Distribusi sub variabel pengetahuan (X3)

Distribusi jawaban responden terkait sub variabel pengetahuan pada *Management Trainee* dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Sub Variabel Pengetahuan

ITEM	SS		S		N		TS		STS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.1	50	50	34	34	15	15	1	1	0	0	100	100
X3.2	35	35	50	50	15	15	0	0	0	0	100	100
X3.3	30	30	55	55	13	13	2	2	0	0	100	100
X3.4	33	33	39	39	23	23	5	5	0	0	100	100

Sumber: (Data diolah, Kuisisioner 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa X3.1, X3.2, X3.3, X3.4 merupakan item angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, sedangkan untuk f adalah frekuensi atau total responden yang memilih jawaban tersebut, dan untuk % merupakan persentase orang yang memilih jawaban tersebut.

X3.1. Program *Management Trainee* mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Berdasarkan tabel 4.3 responden terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50% atau 50 orang. Responden menjawab setuju sebesar 34 % dan memberikan respon netral sebesar 15 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 1%.

X3.2. Program *Management Trainee* dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan sebagai seorang pelaut. Berdasarkan tabel 4.3 responden terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50% atau 50 orang. Responden menyatakan setuju sebesar 34 % dan memberikan respon netral sebesar 15 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 1%.

X3.3 Program *Management Trainee* dapat meningkatkan tingkat kecerdasan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan tabel 4.3 responden paling banyak menyatakan setuju yaitu sebesar 55% atau 55 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 30 % dan memberikan respon netral sebesar 13 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 2%.

X3.4. Program *Management Trainee* dapat menambah pengetahuan praktis terhadap pekerjaan di atas kapal. Berdasarkan tabel 4.3 responden terbanyak menyatakan setuju yaitu sebesar 39% atau 39 orang. Responden menyatakan sangat setuju sebesar 33 % dan memberikan respon netral sebesar 23 %, dan memberikan respon tidak setuju sebesar 5%.

d. Distribusi variabel sumber daya manusia pelaut (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel sumber daya manusia pelaut (Y) dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Sumber Daya Manusia Pelaut

ITEM	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Jelek		Sangat Jelek		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1.1	41	41	46	46	13	13	0	0	0	0	100	100
Y2.2	28	28	56	56	15	15	1	1	0	0	100	100
Y3.3	27	27	53	53	19	19	1	1	0	0	100	100

Sumber: (Data diolah, Kuisisioner 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa Y1.1, Y2.2, Y3.3 merupakan item angket yang disebarkan oleh peneliti kepada responden, sedangkan untuk f adalah frekuensi atau total responden yang memilih jawaban tersebut, dan untuk % merupakan persentase orang yang memilih jawaban tersebut.

Y1.1. Kinerja pelaut setelah mengikuti *Management Trainee*

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan pernyataan sangat baik sebesar 41 % atau 41 orang, Kategori baik sebesar 46 % atau 46 orang. Kategori cukup baik sebesar 12 % atau 13 orang. Mayoritas kinerja pelaut setelah

mengikuti *Management Trainee* dapat dikatakan pada kategori sangat baik dan baik.

Y2.2 *Skill* atau kemampuan pelaut setelah mengikuti *Management Trainee*

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan pernyataan sangat baik sebesar 28 % atau 28 orang, Kategori baik sebesar 56 % atau 56 orang. Kategori cukup baik sebesar 15 % atau 15 orang. Kategori jelek sebesar 1 % atau 1 orang. Mayoritas *skill* pelaut setelah mengikuti *Management Trainee* berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan dengan adanya *Management Trainee* memberikan efek yang baik terhadap peningkatan sumber daya manusia yakni meningkatnya *skill* & kemampuan pelaut.

Y3.3 Pengetahuan pelaut setelah mengikuti *Management Trainee*

Berdasarkan tabel 4.4, memperlihatkan jika sebagian responden memberikan pernyataan sangat baik sebesar 27 % atau 27 orang, Kategori baik sebesar 53 % atau 53 orang. Kategori cukup baik sebesar 19 % atau 19 orang. Kategori jelek sebesar 1 % atau 1 orang. Mayoritas pengetahuan pelaut setelah mengikuti *Management Trainee* berada pada kategori baik, hal tersebut memperlihatkan dengan adanya *Management Trainee* yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan pelaut untuk melakukan pekerjaan diatas kapal.

Berdasarkan distribusi variabel penelitian yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap aspek *Management Trainee* memberikan

pengaruh yang positif terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data dari eksperimen terkontrol dan observasi (tidak terkontrol). Hipotesis itu sendiri harus berupa jawaban sementara atau kesimpulan dari suatu masalah yang mungkin disebabkan oleh faktor acak dalam batas probabilitas yang diberikan (Wikipedia, 2022). Hipotesis pada penelitian ini ialah:

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.

Uji hipotesis pada penelitian ini memakai analisis linier berganda yakni dengan menggunakan uji t untuk mengetahui apakah masing masing sub variabel pada *Management Trainee* yang dijabarkan dalam beberapa sub variabel yakni (kinerja, *skill*, dan pengetahuan) berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut secara stimultan. Dan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah *Management Trainee* yang terbagi menjadi tiga sub variabel berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut secara bersama. Koefisien determinasi juga di terapkan pada penelitian ini guna mengetahui seberapa besar pengaruh *Management Trainee* terhadap sumber daya

manusia pelaut. Hasil uji hipotesis secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel

4.5 Hasil Uji Hipotesis berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipostesis

Variabel bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
<i>(Constant)</i>	2.259	1.632		1.384	0.169	
Kinerja	0.243	0.077	0.301	3.17	0.002	Signifikan
<i>Skill</i>	0.199	0.096	0.221	2.081	0.04	Signifikan
Pengetahuan	0.178	0.086	0.201	2.072	0.041	Signifikan
Variabel Terikat: Sumber Daya Manusia Pelaut						
Sig. F = 0.000 F hitung = 13.506 R square = 0.297 (Berpengaruh sebesar 29,7 % terhadap variabel terikat)						

Sumber: (Data penelitian diolah dengan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.5 uji hipotesis, jika diterapkan uji t masing-masing variabel kinerja, skill, dan pengetahuan berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut, dimana masing-masing diperoleh nilai sig < 0,05 dan T hitung lebih besar daripada T tabel. Uji F diterapkan untuk mengetahui apakah variabel *Management Trainee* berpengaruh simultan atau tidak terhadap sumber daya manusia pelaut, dimana hasil yang diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa *Management Trainee* (kinerja, *skill*, pengetahuan) secara mandiri ataupun bersama-sama berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut, oleh karena itu dalam penelitian ini H0 di tolak dan H1 diterima.

3. Analisis Data

Berikut adalah bagian yang merinci hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner

dan kemudian di analisis menggunakan beberapa uji yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Data yang diperoleh lalu ditabulasikan dan dianalisis menggunakan uji *bivariate pearson product moment* (total item correlation) dengan mengkorelasikan antar item dari jawaban responden dengan skor total. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25. Setelah didapat r_{hitung} , maka dapat dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini ialah 0,195 karena jumlah sampel sebanyak 100 orang pada taraf signifikansi 5 %. Pengambilan keputusan kevalidan data angket dalam penelitian ini menggunakan keputusan menurut (Ridwan & Sunanto, 2013) yakni Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket dinyatakan valid. Hasil analisis menunjukkan semua item pada variabel *Management Trainee* dan sumber daya manusia pelaut berkategori valid, karena nilai R_{hitung} lebih besar dari pada R_{tabel} . Adapun hasil uji validitas dapat ditampilkan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Data Validitas Instrumen

Variabel	Butir item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Mangement Trainee (Kinerja,Skill,Pengetahuan)	X1.1	0.444	0.195	Semua item valid
	X1.2	0.637	0.195	
	X1.3	0.545	0.195	
	X1.4	0.533	0.195	
	X2.1	0.345	0.195	
	X2.2	0.545	0.195	
	X2.3	0.447	0.195	
	X2.4	0.516	0.195	
	X3.1	0.409	0.195	

	X3.2	0.470	0.195	
	X3.3	0.435	0.195	
	X3.4	0.435	0.195	
Sumber Daya Manusia Pelaut	Y1.1	0.823	0.195	Semua item valid
	Y1.2	0.800	0.195	
	Y1.3	0.778	0.195	

Sumber: (Data olahan SPSS 25)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana konsistensi angket *Management Trainee* dan sumber daya manusia pelaut sebagai alat ukur untuk penelitian ini. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas angket pada variabel bebas (*Management Trainee*) menunjukkan nilai $0,689 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan angket bersifat reliabel dan dapat dipercaya untuk dijadikan alat ukur. Data reliabilitas dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Reliabilitas Angket Variabel *Management Trainee*

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,689	12

Sumber: (Data olahan SPSS 25)

Hasil uji reliabilitas angket sumber daya manusia pelaut juga dapat dikatakan reliabel, dimana nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,733 dimana lebih besar daripada 0,60. Berikut hasil uji reliabilitasnya ditampilkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Reliabilitas Angket Variabel Sumber Daya Manusia Pelaut

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,733	3

Sumber: (Data olahan SPSS 25)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah dalam regresi terdapat hubungan yang kuat atau tinggi antara variabel independen. Apakah ada korelasi antara variabel bebas, maka akan terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinieritas antara variabel bebas. Pemeriksaan multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Faktor Inflasi Varian) atau juga dapat menggunakan nilai toleransi. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kinerja	0,811	1,233
	<i>Skill</i>	0,649	1,541

Pengetahuan	0,779	1,284
a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia		

Sumber: (Olahan data SPSS 25)

Dari tabel 4.9, variabel bebas yakni *Management Trainee* yang terbagi menjadi sub variabel kinerja, *skill*, dan pengetahuan memiliki nilai tolerance 0.811, 0.649, dan 0.779 dimana lebih nilai tolerance $> 0,01$ sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas (*Management Trainee*), dan model regresi dapat dikatakan baik.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel yang akan dianalisis terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2013). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Uji ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,3909
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,065
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Olahan data SPSS 25)

Dari tabel 4.10, ditemukan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 dan $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi atau persyaratan normalitas data pada penelitian ini sudah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Data yang baik pada model regresi ialah data yang tidak terjadi heterokedastisitas, dengan kata lain terjadi homokedastisitas. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *Breusch-Pagan*, Jika nilai sig yang diperoleh $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,589	0,999		3,594	0,001
	Kinerja	-0,013	0,047	-0,029	-0,269	0,789
	<i>Skill</i>	-0,148	0,059	-0,304	-2,523	0,154
	Pengetahuan	0,008	0,053	0,017	0,157	0,876

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: (Data Olahan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai sig pada kolom kinerja didapat sebesar 0,789, pada kolom *skill* sebesar 0,154, dan pada kolom pengetahuan didapat 0,876 dimana lebih besar $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis model regresi linear berganda

Untuk memastikan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan analisis regresi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat maka penulis menggunakan analisis regresi dilakukan pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.259	1.632		1.384	0.169
	Kinerja	0.243	0.077	0.301	3.170	0.002
	Skill	0.199	0.096	0.221	2.081	0.040
	Pengetahuan	0.178	0.086	0.201	2.072	0.041

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia Pelaut

Sumber: (Data Olahan SPSS 25)

Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Substitusi b_1 , b_2 , b_3 dari persamaan ke (3) didapatkan sebagai berikut.

$$Y = 2,259 + 0,243X_1 + 0,199X_2 + 0,178X_3 + e \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan:

Y = Sumber daya manusia pelaut

X1 = Kinerja

X2 = Skill (Kemampuan)

X3 = Pengetahuan

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Terbukti dari persamaan (3) bahwa semua variabel X (Kinerja, Skill, dan Pengetahuan) memiliki koefisien positif, menunjukkan bahwa

semua faktor independen mempengaruhi variabel Y (sumber daya pelaut) dalam satu arah pada persamaan (4). Metode penelitian dalam bentuk persamaan regresi berganda diatas diartikan sebagai berikut:

1. Nilai positif konstanta (a) adalah 2,259. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan semua variabel bebas yang meliputi kinerja (X_1), *skill* (X_2), pengetahuan (X_3) mempengaruhi variabel SDM pelaut (Y) dengan menghasilkan nilai sebesar 2,259.
2. Nilai koefisien regresi variabel kinerja (X_1) adalah positif 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat kinerja meningkat sebesar 24,3%, sumber daya manusia pelaut meningkat sebesar 0,243. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel kinerja (X_1) dan variabel sumber daya manusia pelaut (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel *skill* (X_2) adalah positif 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat kinerja meningkat sebesar 19,9%, sumber daya manusia pelaut meningkat sebesar 0,199. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel *skill* (X_2) dan variabel sumber daya manusia pelaut (Y).
4. Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X_3) adalah positif 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat kinerja meningkat sebesar 17,8%, sumber daya manusia pelaut meningkat sebesar 0,178. Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah variabel pengetahuan (X_3) dan variabel sumber daya manusia pelaut (Y).

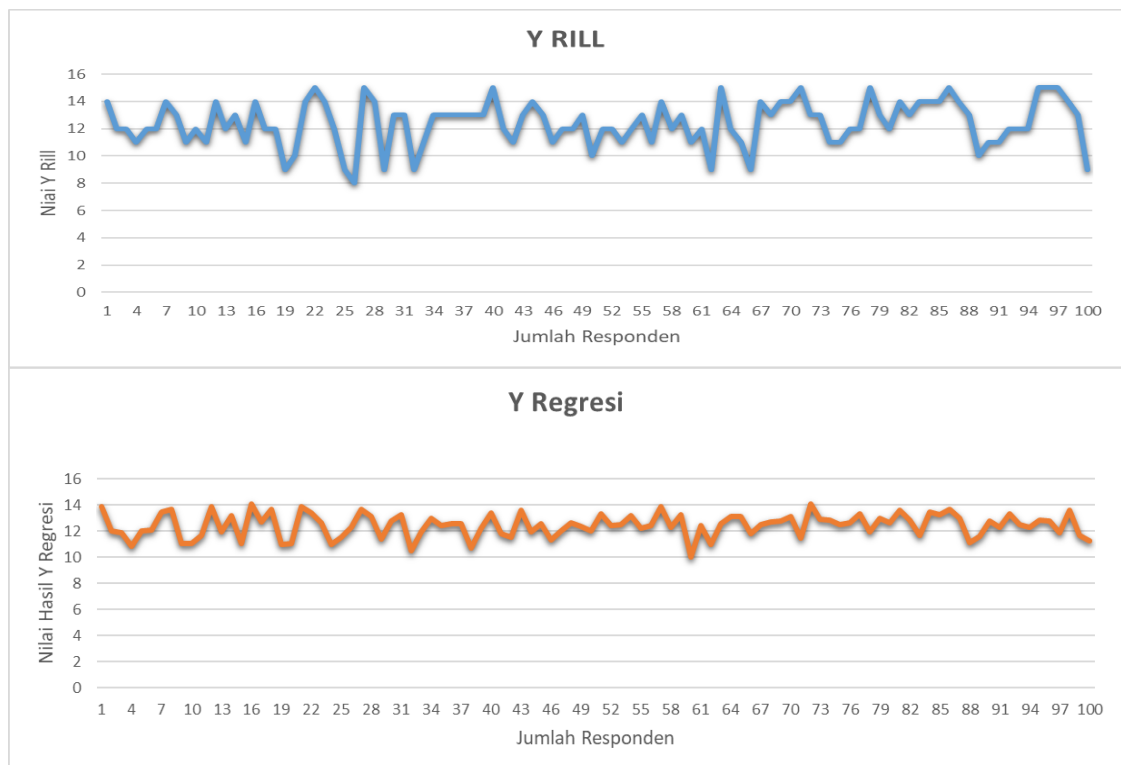
5. Uji hasil persamaan (3) apabila X1, X2, X3 di ubah ubah adalah sebagai berikut dengan contoh responden 4

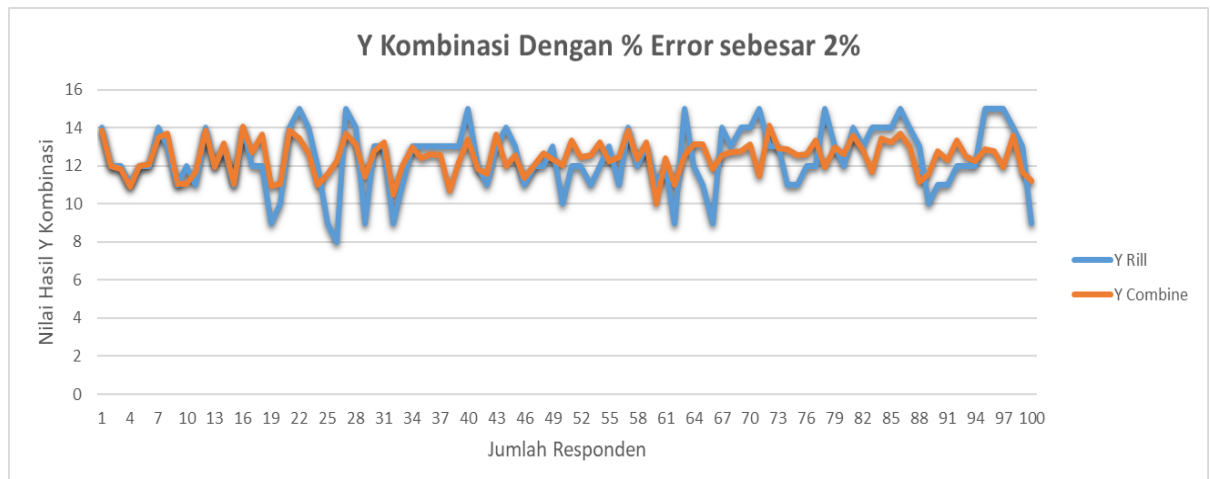
$$Y_4 = 2,259 + 0,243 (13) + 0,199 (14) + 0,178 (15) \\ = 10,874$$

Jika di % error kan dengan menggunakan rumus % error yaitu

$$\% = \frac{(Y \text{ regresi} - Y \text{ nilai data})}{Y \text{ nilai data}} \times 100\% \\ = -0,0125 \times 100\% \\ = -1\%$$

6. Dari persamaan ke (3) didapatkan nilai Y regresi yang merupakan hasil proyeksi Y dari rumus persamaan (3). Perbedaan nilai Y regresi di bandingkan dengan Y rill ditunjukkan di dalam bentuk % error. Berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan % error sebesar 2%. Ini menunjukkan rata-rata error Y regresi terhadap Y rill sebesar 2%. Berikut disajikan pada gambar diagram chart.





b. Uji secara parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y) (Ramadani, 2019). Uji t pada penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh kinerja terhadap sumber daya pelaut, pengaruh *skill* terhadap sumber daya manusia pelaut, dan pengaruh pengetahuan terhadap sumber daya manusia pelaut. Dan dikatakan masing masing dari variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan pada uji ini yakni jika nilai sig < 0,05 dan jika T hitung > T tabel maka masing masing variabel kinerja, skill dan pengetahuan dapat dikatakan berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut.

Tabel 4.13 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.259	1.632		1.384	0.169
	Kinerja	0.243	0.077	0.301	3.170	0.002
	Skill	0.199	0.096	0.221	2.081	0.040
	Pengetahuan	0.178	0.086	0.201	2.072	0.041

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia Pelaut

Sumber: (Data olahan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui variabel kinerja berpengaruh secara parsial terhadap sumber daya manusia pelaut, dimana nilai sig $0,002 < 0,05$. Variabel *skill* berpengaruh secara parsial terhadap sumber daya manusia pelaut, dengan nilai sig $0,040 < 0,05$. Variabel pengetahuan juga berpengaruh secara parsial terhadap sumber daya manusia pelaut, dimana nilai sig $0,041 < 0,05$. Dari tiap variabel tersebut juga menunjukkan nilai yang didapat dari T hitung $> T$ tabel.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel *Management Trainee* (kinerja, *skill*, dan pengetahuan) terhadap sumber daya manusia pelaut secara bersama-sama. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ramadani, 2019). Oleh karena itu jika nilai sig $< 0,05$ dan nilai F tabel $> F$ hitung maka variabel *Management Trainee* (kinerja, *skill*, dan pengetahuan) berpengaruh secara simultan terhadap sumber daya manusia pelaut. Hasil perhitungan uji F dapat ditampilkan pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	80.836	3	26.945	13.506	.000 ^b
	<i>Residual</i>	191.524	96	1.995		
	Total	272.360	99			
a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia pelaut						

b. Predictors: (Constant), Kinerja, <i>Skill</i> , Pengetahuan
--

Sumber: (Data Olahan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh sig 0,000, dimana nilai sig < 0,05 dan diperoleh F hitung lebih besar daripada F tabel, hal ini menunjukkan kinerja (X1), *skill* (X2), dan pengetahuan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Chin, 1998), nilai R-squared tergolong kuat jika lebih besar dari 0,67, sedang jika lebih besar dari 0,33 tetapi kurang dari 0,67, dan lemah jika lebih besar dari 0,19 tetapi kurang dari 0,33. Koefisien determinasi pada penelitian ini untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel *Management Trainee* (kinerja, *skill*, pengetahuan) terhadap sumber daya manusia pelaut. Pengujian R square atau koefisien determinasi dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	0.297	0.275	1.41246

a. Predictors: (Constant), Kinerja, *Skill*, Pengetahuan

Sumber: (Data Olahan SPSS 25)

Berdasarkan aplikasi SPSS kolom R-squared diperoleh nilai 0,297 atau sama dengan 29,7%. Angka tersebut berarti bahwa variabel kinerja,

skill dan pengetahuan secara bersama-sama memberikan pengaruh namun dalam nilai kategori yang tidak terlalu signifikan untuk sumber daya manusia pelaut. Sisanya (100% - 29,7%), yaitu 70,3% sumber daya manusia pelaut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

Program *Management Trainee* yang dilaksanakan oleh PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dalam kategori baik, dibuktikan dengan hasil angket yang telah disebar kebanyakan dari responden menjawab setuju dan sangat setuju, dan dari hasil uji hipotesis H1 diterima yakni *Management Trainee* berpengaruh terhadap sumber daya manusia pelaut pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

Management Trainee pada penelitian ini terdiri dari beberapa sub variabel yakni kinerja, *skill* dan pengetahuan yang kesemua variabel tersebut mempengaruhi terhadap kualitas sumber daya manusia pelaut. Berikut pembahasan terkait dari sub variabel *Management Trainee* tersebut:

1. Dari segi kinerja, hal-hal yang mempengaruhi efektifitas seseorang adalah sikap dan pola pikir, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja (Sedarmayanti, 2017). *Management Trainee* pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari bertujuan agar meningkatkan kinerja dari seseorang tersebut. Hal ini juga sesuai dengan temuan penelitian (Salinding, 2011) bahwa program pelatihan dapat memberikan dampak yang signifikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya swasemabda untuk mempengaruhi dan meningkatkan sumber daya manusia.

2. Dari segi *skill* (kemampuan), kemampuan seseorang dapat dipengaruhi antara lain oleh kecerdasan, motivasi, minat, dan keterampilan (Quora.com). *Management Trainee* pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari bertujuan agar meningkatkan *skill* para pelaut yang mengikutinya. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Sri Langgeng Ratnasari dan Okhe Alivhia Thiyarara, 2020) bahwa *skill* mempengaruhi produktivitas pekerja.
3. Dari segi pengetahuan, pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi antara lain pendidikan, lingkungan dan pengalaman (Putri, Indah, Yuliana, 2017). *Management Trainee* pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari bertujuan agar salah satunya adalah meningkatkan pengetahuan para pelaut yang mengikutinya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Dadang Suparman, S.Pd.I., MM, 2020) bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa *Management Trainee* yang terdiri dari aspek (kinerja, *skill*, pengetahuan) bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia pelaut di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Program *Management Trainee* terhadap Sumber Daya Manusia Pelaut di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan kemudian dilakukan pengujian, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia pelaut yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dengan adanya *Management Trainee* yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja dalam hal kemampuan menyelesaikan pekerjaan, bekerja sesuai prosedur, bekerja secara dinamik dan meningkatkan kuantitas kerja saat dikapal dengan apa yang perusahaan inginkan, dapat diketahui dari analisis angket responden yang mayoritasnya menyatakan jawaban setuju dan sangat setuju. Dan dari uji regresi linear berganda dikatakan bahwa variabel kinerja berjalan satu arah (positif) terhadap variabel sumber daya manusia pelaut.
2. Sumber daya manusia pelaut yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dengan adanya *Management Trainee* yang dilakukan mampu dalam menambah penguasaan kemampuan sebagai seorang pelaut, sehingga dapat menghasilkan alternatif solusi pada permasalahan dan meningkatkan kemampuan dalam mengaplikasikan solusi yang inovatif dalam penyelesaian tugas di kapal, dapat diketahui dari analisis angket responden yang

mayoritasnya menyatakan jawaban setuju dan sangat setuju. Dan dari uji regresi linear berganda dikatakan bahwa variabel *skill* berjalan satu arah (positif) terhadap variabel sumber daya manusia pelaut.

3. Sumber daya manusia pelaut yang ada pada PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari dengan adanya *Management Trainee* yang dilakukan dinilai dapat meningkatkan pengetahuan dan tingkat kecerdasan dalam melaksanakan tugas diatas kapal serta dapat menambah pengetahuan praktis terhadap pekerjaan di atas kapal, dapat diketahui dari analisis angket responden yang mayoritasnya menyatakan jawaban setuju dan sangat setuju. Dan dari uji regresi linear berganda dikatakan bahwa variabel pengetahuan berjalan satu arah (positif) terhadap variabel sumber daya manusia pelaut.

Dapat disimpulkan *Management Trainee* yang dilakukan oleh PT pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari memberikan pengaruh positif dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa sumber daya manusia pelaut mengalami peningkatan setelah mengikuti *Management Trainee*, dan dapat dibuktikan dengan angket evaluasi peningkatan sumber daya manusia pelaut pada variabel Y yakni kebanyakan responden memilih baik dan sangat baik. Dari ketiga aspek *Management Trainee* yakni kinerja, *skill*, dan pengetahuan yang memberikan pengaruh paling besar terhadap sumber daya manusia pelaut adalah aspek kinerja dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda.

B. SARAN

Adapun saran yang di tuangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari, diharapkan dari adanya penelitian ini memberikan tambahan masukan dan evaluasi agar program

Management Trainee yang sudah berjalan dapat lebih ditingkatkan lagi agar memberikan hasil yang lebih maksimal untuk perusahaan.

2. Bagi para pembaca umum dan taruna/i setelah membaca penelitian ini diharapkan lebih memahami apa itu program *Management Trainee* untuk pelaut dan nantinya lebih tertarik untuk mengikuti program yang ada di PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari tersebut.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang hal yang serupa, diharapkan untuk lebih mengembangkan variabel variabel penelitian lainnya yang belum dibahas pada penelitian ini yang tingkatan nilainya lebih tinggi dari variabel pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous. (2016). Pidato di Sidang IMO, Presiden Jokowi Komitmen Jadikan Indonesia Poros Maritim Dunia. *Sekretariat Kabinet Republik Indonesia*.
- Anonymous. (2023). Management Trainee. *QuipperCampus*.
- Anonymous. (2023). Total kapal yang dimiliki PT PNEP. *PNEP.co.id*.
- Bakar, A. (2021). Kini Pelaut Indonesia Berjumlah 1,2 Juta. *Warta Logistik*.
- Blanchard, K. d. (2013). Manajemen Perilaku Organisasi. *Erlangga* .
- Cahyani, D. R. (2020). Jumlah Kapal di Indonesia Naik Dua Kali Lipat dalam 5 Tahun. *Tempo.co*.
- Darmawan. (2013). Proses Pelaksanaan Management Trainee (MT) Pada PT Trakindo Utama Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Fibriningtyas, W. (2017). Pelaksanaan Dan Manfaat Program Management Trainee. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Ghani, M. I. (2022). Luas dan Batas Wilayah Laut Indonesia. *Zenius*.
- Ghozali. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. *Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *Center for Academic Publishing Service*.
- Hartati, N. I. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. *Surabaya: Media Sahabat Cendekia*.
- Ikhsan, W. (2019). Pengembangan Program Management Trainee (Studi Kasus pada PT X Perusahaan Consumer Goods di Jakarta. *Jurnal PROCURATIO*, 7(1), 1-9.
- Isti, A. (2022). Observasi adalah Pengamatan Suatu Objek Penelitian, Ketahui Tujuan dan Manfaatnya. *Merdeka.com*.

- Jannah, D. E. (2015). Manajemen Pelatihan Di Lembaga "Cristal Indonesia Manajemen". *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kusuma, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. *Repoitory Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Laily, I. N. (2022). Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli dan Karakteristiknya. *Ekonopedia*.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia . *bpsdm.kemendagri*.
- Liangdono. (2012). *Summary BTP definision*.
- M. Dadang Suparman., S. (2018). "Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Penjualan Spare Part Motor Di Pt. Slm (Selamat Lestari Mandiri). *J. Ekon. STIE PASIM*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R. d. (2008). Human Resource Management. *UnitedStates of America*:.
.
- Mauliddia, D. &. (2013). Proses Pelaksanaan Management Trainee (MT) Pada PT. Trakindo Utama Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Meiryani. (2021). Memahami Uji Multikolinearitas Dalam Model Regresi . *Binus University*.
- Natalia, W. (2017). Manajemen Training Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit DI. *Jurnal Masepi*.
- Putri, I. Y. (2017). Hubungan Tingkat Pengetahuan Wanita Usia Subur Dengan Pemeriksaan IVA (Inspeksi Visual Asam Asetat). *Jurnal*.
- Ramadani, E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Selatan*.
- Rosidah, d. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar*.

- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. *R&D Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. *Alfabeta.*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R.D. *Alfabeta.*
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. *CV Alfabeta.*
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta.*
- Sujarweni, W. V. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. *Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Susanto, R. &. (2013). Pengantar Statistika Untuk Penelitian . *Pendidikan.*
- Suwarno. (2011). Manajemen Pemasaran Jasa Perusahaan. *BP UNDIP Semarang.*
- Suwarno. (2019). Pengertian Dasar Perusahaan Pelayaran. *Repository, Stimart Amni.*
- Terry, G. R. (2011). Dasar Dasar Manajemen. *Bumi Aksara .*
- Usman, E. (2014). Asas Manajemen. *Rajawali Pers.*
- Wallen, F. d. (2021). Pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli, Fungsi, Ciri, dan Manfaatnya. *Kompas.com.*

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran No 1 Angket



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

Dengan Hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan karya ilmiah terapan yang berjudul "ANALISIS PENGARUH PROGRAM MANAGEMENT TRAINEE TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA PELAUT PADA PT PELAYARAN NASIONAL EKALYA PURNAMASARI". Yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program D-IV Transportasi Laut Politeknik Pelayaran Surabaya. Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada saudara/i untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar benarnya. Atas ketersediaannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nurchahyo Ageng Wibowo
NIT. 07.19.040.1.12

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda (X) pada jawaban anda.

Kriteria penilaian :

Sangat Setuju (SS)	= 5	Sangat Baik (SB)	= 5
Setuju (S)	= 4	Baik (B)	= 4
Netral (N)	= 3	Cukup (C)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2	Jelek (J)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1	Sangat Jelek (SJ)	= 1

Usia :

- | | |
|----------------|----------------|
| a. 21-25 Tahun | c. 31-35 Tahun |
| b. 26-30 Tahun | d. 36-40 Tahun |

Posisi di kapal :

- | | |
|-------------------|----------------|
| a. Deck Officer | c. Electrician |
| b. Engine Officer | d. lainnya |

Kinerja (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat saat di kapal?					
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda untuk bekerja sesuai dengan SOP & prosedur yang berlaku saat di kapal?					
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja secara dinamik saat di kapal?					
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan kuantitas kerja anda sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan?					

Skill (Keterampilan) (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini menambah penguasaan keterampilan anda sebagai seorang pelaut?					
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan keterampilan sebagai <i>officer deck/engine/electrician</i> ?					
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat membuat anda menghasilkan beberapa alternatif solusi dalam setiap permasalahan saat bertugas di kapal?					
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan kemampuan anda untuk mengaplikasikan solusi inovatif saat menyelesaikan tugas tugas yang ada di kapal?					

Pengetahuan (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian anda sebagai pelaut?					
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan anda sebagai pelaut?					
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan tingkat kecerdasan anda dalam melaksanakan tugas di atas kapal?					
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meambah pengetahuan praktis anda terhadap pekerjaan di atas kapal?					

Sumber Daya Manusia Pelaut (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SB (5)	B (4)	C (3)	J (2)	SJ (1)
1	Bagaimana kinerja anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?					
2	Bagaimana <i>skill</i> atau keterampilan anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?					
3	Bagaimana pengetahuan anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?					

Lampiran No 2 Bukti Penyebaran Kuisisioner

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda (X) pada jawaban anda.

Kriteria penilaian :

Sangat Setuju (SS)	= 5	Sangat Baik (SB)	= 5
Setuju (S)	= 4	Baik (B)	= 4
Netral (N)	= 3	Cukup (C)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2	Jelek (J)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1	Sangat Jelek (SJ)	= 1

Usia :

- a. 21-25 Tahun c. 31-35 Tahun
b. 26-30 Tahun d. 36-40 Tahun

Posisi di kapal :

- a. Deck Officer c. Electrician
b. Engine Officer d. lainnya

Kinerja (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat saat di kapal?	X				
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda untuk bekerja sesuai dengan SOP & prosedur yang berlaku saat di kapal?	X				
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja secara dinamik saat di kapal?		X			
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan kuantitas kerja anda sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan?	X				

Skill (Keterampilan) (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini menambah penguasaan keterampilan anda sebagai seorang pelaut?	X				
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan keterampilan sebagai <i>officer deck/engine/electrician</i> ?		X			
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat membuat anda menghasilkan beberapa alternatif solusi dalam setiap permasalahan saat bertugas di kapal?	X				
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan kemampuan anda untuk mengaplikasikan solusi inovatif saat menyelesaikan tugas tugas yang ada di kapal?	X				

Pengetahuan (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian anda sebagai pelaut?		X			
2	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan anda sebagai pelaut?		X			
3	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat meningkatkan tingkat kecerdasan anda dalam melaksanakan tugas di atas kapal?	X				
4	Apakah program <i>Management Trainee</i> crew laut yang anda ikuti ini dapat menambah pengetahuan praktis anda terhadap pekerjaan di atas kapal?	X				

Sumber Daya Manusia Pelaut (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SB (5)	B (4)	C (3)	J (2)	SJ (1)
1	Bagaimana kinerja anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?	X				
2	Bagaimana <i>skill</i> atau keterampilan anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?	X				
3	Bagaimana pengetahuan anda setelah mengikuti program <i>Management Trainee</i> crew laut ini?		X			

Lampiran No 4 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X (Manajemen Trainee)														
Correlations														
		PERTANYAAN1	PERTANYAAN2	PERTANYAAN3	PERTANYAAN4	PERTANYAAN5	PERTANYAAN6	PERTANYAAN7	PERTANYAAN8	PERTANYAAN9	PERTANYAAN10	PERTANYAAN11	PERTANYAAN12	TOTAL
PERTANYAAN1	Pearson Correlation	1	.490 ^{**}	.270 [*]	.510 ^{**}	0,000	0,094	0,142	0,102	0,133	0,064	-0,021	-0,099	.444 [*]
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,007	0,000	1,000	0,354	0,159	0,313	0,189	0,528	0,839	0,325	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN2	Pearson Correlation	.490 ^{**}	1	.395 ^{**}	.429 ^{**}	.217 [*]	0,184	.232 ^{**}	.327 ^{**}	0,084	0,144	0,142	0,118	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,030	0,067	0,020	0,001	0,406	0,154	0,160	0,241	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN3	Pearson Correlation	.270 [*]	.395 ^{**}	1	.351 ^{**}	0,100	0,170	0,187	.259 ^{**}	0,135	0,191	0,132	0,117	.545 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000		0,000	0,321	0,090	0,063	0,009	0,181	0,057	0,191	0,246	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN4	Pearson Correlation	.510 ^{**}	.429 ^{**}	.351 ^{**}	1	0,035	.238 ^{**}	0,190	.256 ^{**}	0,165	0,086	-0,065	-0,087	.533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,729	0,017	0,058	0,010	0,100	0,398	0,522	0,391	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN5	Pearson Correlation	0,000	.217 [*]	0,100	0,035	1	0,091	-0,033	-0,065	0,045	0,054	.300 ^{**}	.293 ^{**}	.345 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,030	0,321	0,729		0,371	0,746	0,522	0,654	0,591	0,002	0,003	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN6	Pearson Correlation	0,094	0,184	0,170	.238 ^{**}	0,091	1	.276 ^{**}	0,127	0,149	.253 ^{**}	.305 ^{**}	.208 ^{**}	.545 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,354	0,067	0,090	0,017	0,371		0,005	0,209	0,140	0,011	0,002	0,037	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN7	Pearson Correlation	0,142	.232 ^{**}	0,187	0,190	-0,033	.276 ^{**}	1	0,162	0,033	0,076	0,050	.197 [*]	.447 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,159	0,020	0,063	0,058	0,746	0,005		0,108	0,746	0,452	0,625	0,049	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN8	Pearson Correlation	0,102	.327 ^{**}	.259 ^{**}	.256 ^{**}	-0,065	0,127	0,162	1	.278 ^{**}	.264 ^{**}	0,114	0,027	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,313	0,001	0,009	0,010	0,522	0,209	0,108		0,005	0,008	0,257	0,790	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN9	Pearson Correlation	0,133	0,084	0,135	0,165	0,045	0,149	0,033	.278 ^{**}	1	.201 [*]	0,032	0,045	.409 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,189	0,406	0,181	0,100	0,654	0,140	0,746	0,005		0,045	0,752	0,656	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN10	Pearson Correlation	0,064	0,144	0,191	0,086	0,054	.253 ^{**}	0,076	.264 ^{**}	.201 [*]	1	.218 [*]	0,186	.470 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,528	0,154	0,057	0,398	0,591	0,011	0,452	0,008	0,045		0,029	0,064	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN11	Pearson Correlation	-0,021	0,142	0,132	-0,065	.300 ^{**}	.305 ^{**}	0,050	0,114	0,032	.218 [*]	1	.310 ^{**}	.435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,839	0,160	0,191	0,522	0,002	0,002	0,625	0,257	0,752	0,029		0,002	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PERTANYAAN12	Pearson Correlation	-0,099	0,118	0,117	-0,087	.293 ^{**}	.208 ^{**}	.197 [*]	0,027	0,045	0,186	.310 ^{**}	1	.425 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,325	0,241	0,246	0,391	0,003	0,037	0,049	0,790	0,656	0,064	0,002		0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.444 [*]	.637 ^{**}	.545 [*]	.533 ^{**}	.345 ^{**}	.545 [*]	.447 [*]	.516 ^{**}	.409 [*]	.470 [*]	.435 ^{**}	.425 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations					
		PERTANYAAN1	PERTANYAAN2	PERTANYAAN3	TOTAL
PERTANYAAN1	Pearson Correl	1	.564 ^{**}	.466 ^{**}	.816 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	99
PERTANYAAN2	Pearson Correl	.564 ^{**}	1	.406 ^{**}	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	100	100	100	99
PERTANYAAN3	Pearson Correl	.466 ^{**}	.406 ^{**}	1	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	100	100	100	99
TOTAL	Pearson Correl	.823 ^{**}	.800 [*]	.778 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran No 5 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel X (*Management Trainee*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,689	12

Uji Reliabilitas Variabel Y (Sumber daya manusia)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,733	3

Lampiran No 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KINERJA	0,811	1,233
	SKILL	0,649	1,541
	PENGETAHUAN	0,779	1,284
a. Dependent Variable: SUMBER DAYA MANUSIA			

Lampiran No 7 Hasil Uji Normalitas

HASIL Uji Normalitas DI SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,3909
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,065
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran No 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,589	0,999		3,594	0,001
	KINERJA	-0,013	0,047	-0,029	-0,269	0,789
	SKILL	-0,148	0,059	-0,304	-2,523	0,154
	PENGETAHUAN	0,008	0,053	0,017	0,157	0,876

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran No 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,259	1,632		1,384	0,169
	KINERJA	0,243	0,077	0,301	3,170	0,002
	SKILL	0,199	0,096	0,221	2,081	0,040
	PENGETAH	0,178	0,086	0,201	2,072	0,041

a. Dependent Variable: SUMBER DAYA MANUSIA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,836	3	26,945	13,506	.000 ^b
	Residual	191,524	96	1,995		
	Total	272,360	99			

a. Dependent Variable: SUMBER DAYA MANUSIA
b. Predictors: (Constant), PENGETAHUAN, KINERJA, SKILL

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	0,297	0,275	1,41246

a. Predictors: (Constant), PENGETAHUAN, KINERJA, SKILL

Lampiran No 10 Foto dokumentasi Saat Melaksanakan Praktik Darat (Prada)



Lampiran No 11 Foto Dokumentasi Saat Menanyakan Data Penelitian Dengan Departemen *Crewing*



