

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK
BUAH KAPAL MILIK PT AMAS ISCINDO UTAMA**

Oleh :

KARINA ANANDA NUCHI

4 59 16 9089

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2020

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KARINA ANANDA NUCHI
NRP : 4 59 16 9089
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KALK
Judul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
ANAK BUAH KAPAL MILIK PT. AMAS ISCINDO
UTAMA

Ketua Penguji

Susilo, SE., M.MTr
Pembina (IV/a)
NIP. 19551128 197710 1 001

Anggota Penguji

Z. Intan Bernadhet Bulan M.MTr

Anggota Penguji

Drs. Tigor Siagian, M.M
Pembina (IV/a)
NIP. 19820306 200502 2 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan KALK

Dr. Larsen Barasa, SE., M.MTr
Penata Tk I (III/d)
NIP. 19720415 199803 1 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KARINA ANANDA NUCHI
NRP : 4 59 16 9089
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
ANAK BUAH KAPAL MILIK
PT AMAS ISCINDO UTAMA

Jakarta, Juli 2020

Pembimbing I



Drs. Tigor Siagian, M.M.
Pembina (IV/a)
NIP. 19570320 198202 1 001

Pembimbing II


Trisanti, S.S., M.Pd
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720424 200212 2 007

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK


Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720415 199803 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana merupakan suatu kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh Pendidikan sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2020.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di Perusahaan Pelayaran serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang Penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MILIK PT AMAS ISCINDO UTAMA”

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Amiruddin selaku Ketua STIP Jakarta.
2. Bapak Drs. Tigor Siagian, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Trisanti, S.S., M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr. selaku Ketua Jurusan KALK.
5. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
6. Keluargaku tercinta Bapa Nurdin Sulbi, Mama Cicih dan adik-adikku Bondan dan Diwani. Terima kasih berkat doa, motivasi dan kasih sayang kepada penulis sehingga hasil karya ini bisa terlaksana dengan baik dan lancar.

7. Teman-teman angkatan LIX STIP Jakarta, KALK VIII B tersayang (Ulmaulidio, Geofani Saragih, Lylla Maulidiena, Fatma Nurfitriani) terimakasih untuk warna dan cerita indah nya.
8. Seluruh anak kamar J 203 tersayang (Kadek Yulita, Rika Desy, Grace Maria, Hapsari Siwi, dan Rakhmah Zakiyah) terimakasih atas canda tawa yang selalu memberikan inspirasi setiap harinya dalam menyusun skripsi ini.
9. Junior terbaik Elza, Andita, Rannia dan Aulia yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman asisten 7 (Pratiwi, Ibnul, Tebe, Luthfi, dan Auda) yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Staff Resimen Angkatan 59 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Andre Auliandu yang menemani dan memberikan dukungan juga motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh Direksi dan karyawan PT Amas Iscindo Utama, terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika PRADA, yang telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan serta bimbingan untuk penulisan skripsi ini.
14. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata dan penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih belum sempurna baik dari susunan kalimat serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulisan dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan berguna bagi penulis dalam kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2020
Penulis

KARINA ANANDA NUCHI
4 59 16 9089

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR DIAGRAM.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
B. Kerangka Pemikiran.....	18
C. Hipotesis	18
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	20
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data	21
C. Subjek Penelitian	23

D. Teknik Analisis Data.....	25
------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	33
B. Analisis Data.....	37
C. Pemecahan Masalah.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Diagram 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia	35
Diagram 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Appraisal Record Crew</i>	2
Tabel 1.2 Daftar Gaji Perwira Awak Kapal PT AIU setiap Bulan.....	4
Tabel 3.1 Skala Likert Sebagai Tolak Ukur Penilaian	23
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	25
Tabel 3.3 Tabel Rata-rata Jawaban Responden	27
Tabel 3.4 Interval Tingkat Hubungan Korelasi	30
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Kompetensi dan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Ide/Gagasan.....	37
Tabel 4.5 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Prestasi	38
Tabel 4.6 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Kreatifitas.....	38
Tabel 4.7 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Kerjasama.....	39
Tabel 4.8 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Komunikasi.....	40
Tabel 4.9 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Tanggung Jawab	40
Tabel 4.10 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Tepat Waktu.....	41
Tabel 4.11 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Kualitas Kerja	41
Tabel 4.12 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Patuh pada Aturan	41
Tabel 4.13 Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Patuh pada Aturan	43

Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X)	43
Tabel 4.15	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Penggunaan Sarana dan Prasarana.....	45
Tabel 4.16	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Keselamatan Kerja	46
Tabel 4.17	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Menjaga Inventaris	46
Tabel 4.18	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator Kesesuaian Perintah	47
Tabel 4.19	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator Prestasi Kerja.....	48
Tabel 4.20	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator Prioritas Kerja.....	48
Tabel 4.21	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Professional	49
Tabel 4.22	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Profesionalitas	49
Tabel 4.23	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Kejujuran.....	50
Tabel 4.24	Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Tepat Waktu.....	51
Tabel 4.25	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)	53
Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X).....	54
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	54
Tabel 4.30	Hasil Analisis Kompetensi (X) terhadap Kinerja Anak Buah Kapal(Y)	55
Tabel 4.31	Regresi X terhadap Y (Linear)	57
Tabel 4.32	Koefisien Determinasi X terhadap Y	58
Tabel 4.33	Hasil Uji t Hitung	59

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Antara Variabel X terhadap Y.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Akte Notaris PT Amas Iscindo Utama
Lampiran 2	SIUPAL PT Amas Iscindo Utama
Lampiran 3	Surat Keterangan Domisili
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT Amas Iscindo Utama
Lampiran 5	Kuesioner
Lampiran 6	Data Uji Instrumen Variabel Kompetensi (X)
Lampiran 7	Data Uji Instrumen Variabel Kinerja (Y)
Lampiran 8	<i>Output</i> SPSS
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan perdagangan internasional dalam erap globalisasi sekarang ini terus berkembang pesat dengan menggunakan transportasi laut karena lebih ekonomis. Di Indonesia yang sebagian besar wilayahnya terdiri dari lautan dan mempunyai banyak pulau, membutuhkan jasa transportasi laut. Banyak juga dari penduduk Indonesia yang menggantungkan mata pencahariannya pada dunia laut, dengan artian banyak profesi yang dijalani oleh penduduk Indonesia sebagai pelaut, selain itu juga semakin banyaknya kesempatan dan peluang dalam bidang pelayaran. Dengan semakin terus berkembangnya bidang pelayaran saat ini membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia

Perusahaan pelayaran pun memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kegiatan arus perdagangan. Maka perusahaan pelayaran sangat diharapkan dapat memberikan pelayanan jasa yang memuaskan bagi pengguna jasanya. Perusahaan pelayaran juga berperan sebagai penyedia sarana transportasi laut atau agen dalam hal pengurusan muatan. PT Amas Iscindo Utama (selanjutnya PT. AIU) adalah suatu perusahaan pelayaran yang ada di Indonesia dan merupakan perusahaan pemilik kapal atau disebut *Shipowner*. Dalam penanganan anak buah kapalnya dilakukan oleh bagian *Crewing Management* mulai dari proses perekrutan hingga proses sudah selesai kontrak (*sign off*). Dalam kaitannya perkembangan perdagangan internasional dalam era globalisasi sekarang ini PT AIU ikut berperan penting yaitu dengan menghasilkan para tenaga kerja anak buah kapal yang handal untuk pengoperasian kapal sehingga kapal berjalan dengan lancar dan bisa meminimalisir kesalahan yang terjadi diatas kapal.

Anak Buah Kapal (selanjutnya ABK) merupakan indikator perusahaan, dimana perusahaan harus mampu menyediakan ABK dengan kualitas terbaik sehingga akan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan *charterer* dalam hal ini adalah PT. Freeport Indonesia. Namun dalam proses perekrutan anak buah kapalnya banyak ditemukan ABK yang sesuai dengan kualifikasi yang diberikan oleh PT. AIU tetapi tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan sistem yang ada di kapal karena minimnya kualitas terbaik dari SDM.

Adapun data mengenai ABK yang dinilai dari tanggung jawab dan pengetahuannya selama dikapal belum berkompeten oleh Kapten di tiga kapal milik perusahaan PT. AIU adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Appraisal Record Crew

No	SEAFERER NAME	RANK	VESSEL	DATE OF EVALUATION	RESPONSIBILITIES	KNOWLEDGE
1	Mohamad Holik	Bosun	SAWU	09 August 2018	Below expectations	In line with expectations
2	Chairul Anwar	AB	FLORES	28 August 2018	Below expectations	In line with expectations
3	yadi	AB	TEMBAGA	28 August 2018	In line with expectations	Below expectations
4	Chairul Anwar	AB	SAWU	29 August 2018	In line with expectations	Below expectations
5	Budhi Jahja Kantong	WIPER	SAWU	14 October 2018	In line with expectations	Below expectations
6	Sulaeman	WIPER	TEMBAGA	01 December 2018	In line with expectations	Below expectations
7	Stenly Alexfrans Kenang	2/O	FLORES	09 January 2019	In line with expectations	Below expectations
8	Ferry	AB	TEMBAGA	15 January 2019	Below expectations	In line with expectations
9	IKBAL KALLO	ELECT	TEMBAGA	20 February 2019	Below expectations	Below expectations
10	Hengki	AB	FLORES	20 February 2019	In line with expectations	Below expectations

11	Eka Kusmana	2/E	FLORES	22 February 2019	In line with expectations	Below expectations
12	Sobirin	3/E	TEMBAGA	28 February 2019	In line with expectations	Below expectations
13	Imam Subekhi	2/E	SAWU	11 April 2019	Below expectations	Below expectations
14	Darno	AB	SAWU	22 April 2019	In line with expectations	Below expectations
15	Ibnu Sina	ELECT	SAWU	22 April 2019	In line with expectations	Below expectations
16	kusuma gozali	ELECT	FLORES	13 June 2019	In line with expectations	Below expectations
17	agus tri muryono	C/E	TEMBAGA	14 June 2019	In line with expectations	Below expectations
18	ridwan abadi	WIPER	SAWU	14 June 2019	Below expectations	In line with expectations
19	Mulyono Wahyu	C/O	FLORES	26 June 2019	In line with expectations	Below expectations
20	Adam Nurchayono	3/E	SAWU	10 July 2019	Below expectations	In line with expectations
21	Manuhutu Fredy	3/O	FLORES	26 July 2019	In line with expectations	Below expectations
22	Iwan Nugraha	2/O	FLORES	27 July 2019	In line with expectations	Below expectations
23	gozali kusuma	3/E	TEMBAGA	07 August 2019	Below expectations	In line with expectations

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa kompetensi dari beberapa anak buah kapal yang *onboard* masih kurang dibandingkan dengan ekspektasi perusahaan saat perekrutan. Tabel ini membuktikan bahwa SDM yang kompeten harus bisa menyesuaikan diri dengan standar kerja yang ada dan bisa melaksanakan tugas pokok atau *job description* diatas kapal.

Standar kerja dibuat dengan tujuan agar anak buah kapal yang akan bergabung dengan PT AIU bisa bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Standar kerja dan tugas pokok yang telah ditetapkan di kapal PT AIU pada umumnya adalah agar anak buah kapal yang bekerja bisa memberikan kinerja yang baik terhadap operasional kapal. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Tetapi fenomenanya adalah anak buah kapal yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan saat perekrutan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal dan tidak mengikuti prosedur kerja sesuai dengan sistem yang ada di kapal karena rendahnya pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Oleh sebab itu faktor internal, dalam hal ini adalah kompetensi anak buah kapalnya harus diperhatikan. Menurut Lefrancois (1995:5), kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Adapun keuntungan bekerja sesuai dengan kompetensi adalah kerja secara produktif, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi sehingga membuat kinerja yang optimal dan mendapatkan hasil kerja terbaik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk skripsi dengan judul,

“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MILIK PT. AMAS ISCINDO UTAMA”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya kemampuan anak buah kapal untuk menyesuaikan diri dengan standar kerja di atas kapal milik PT Amas Iscindo Utama.
2. Rendahnya kompetensi anak buah kapal sehingga kinerjanya belum optimal.
3. Rendahnya pemahaman Anak buah kapal terhadap tugas pokok dan fungsinya diatas kapal PT Amas Iscindo Utama.
4. Rendahnya kinerja anak buah kapal sehingga kegiatan operasional kapal terganggu

5. Rendahnya kejujuran dan sikap kerja anak buah kapal

C. BATASAN MASALAH

Dari Identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal dalam menunjang kelancaran kegiatan operasional kapal milik PT Amas Iscindo Utama, yaitu :

1. Rendahnya Kompetensi anak buah kapal sehingga kinerjanya belum optimal.
2. Rendahnya kinerja anak buah kapal sehingga kegiatan operasional kapal terganggu

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah: “Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja ABK milik PT. Amas Iscindo Utama?”

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi anak buah kapal terhadap kinerja ABK milik PT Amas Iscindo Utama

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

a. Aspek Teoritis

Manfaat aspek teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya teoritis meningkatkan kinerja yang didukung oleh variabel kompetensi yang dijadikan sebagai literasi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang industri maritim, baik itu di bidang pelayaran dan pelabuhan.

b. Aspek Praktis

Manfaat aspek praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan acuan dalam menganalisis pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kinerja yang dipengaruhi oleh Kompetensi sumber daya manusia.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar lebih mudah memahami isi dari skripsi tersebut. Maka dari itu penyusunan skripsi ini terbagi menjadi 5 bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini di susun sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variabel yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini Penulis menyajikan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi, sampel serta bagaimana Penulis menganalisa data menggunakan analisis pendekatan kuantitatif.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan PT. Amas Iscindo Utama, serta analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, selain itu Penulis juga mengemukakan berbagai cara untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan dan mengevaluasi pemecahan masalah yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Penulis menjelaskan dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan yang berisi tentang jawaban yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari perumusan masalah dan hasil pemecahan. Serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi penulis, PT Amas Iscindo Utama, dan bagi pembaca skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penulisan skripsi ini, penulis merasa perlu menguraikan pengertian yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas untuk memudahkan dalam memahami apa permasalahan yang akan dibahas oleh penulis. Berikut ini akan diuraikan berbagai teori yang menjadi landasan dasar penulisan skripsi ini.

1. Kinerja Anak Buah Kapal

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Simamora (2006:34) adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005:50) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan sendiri.

Kinerja menurut Simanjuntak (2011:10-11) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan setiap orang dalam melakukan kerja yang dipengaruhi oleh faktor:

- a) Kemampuan dan ketrampilan kerja dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
- b) Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2) Dukungan organisasi

Kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja individu juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para pemimpinnya, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia karangan Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M mengenai pengertian kinerja secara etimologi berasal dari frasa “kinetika energy kerja” yang dalam bahasa Inggrisnya adalah *performance* (prestasi kerja). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Nawawi (2004) menyatakan bahwa, “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial”. Foster dan Seeker (2001) mempunyai pendapat tentang kinerja merupakan hasil yang

dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Payaman Simanjuntak (2011:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Mangkunegara (2007) membagi kinerja menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan /pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja)
- 3) Supra Sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari beberapa faktor yang menyertai diantaranya:

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka yang bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

- b. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Dimensi kinerja merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja sebagai instrumen untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

1) Cara kerja

Merupakan pelaksanaan kerja dengan sarana dan prasarana yang ada menggunakan cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk meningkatkan efektifitas kerja sehingga dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menghasilkan jumlah siklus aktivitas yang bisa diselesaikan dengan memperhatikan keselamatan kerja

2) Hasil kerja

Merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya; dalam hal ini, kualitas karyawan dapat dilihat dari prioritas kerja dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dengan perintah atasan, standar kerja dan prosedur kerja yang ada. Sedangkan kuantitas karyawan dapat dinilai dengan prestasi kerja yang dihasilkan dari cara kerja karyawan.

3) Sikap kerja

Merupakan perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan merupakan sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan seperti tanggung jawab, kejujuran dalam bekerja, ketelitian dan cara penyelesaian masalah yang dilakukan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi agar bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil.
- c. Pemanfatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

d. Pengertian Anak Buah Kapal

Pengertian anak buah kapal terdapat dalam Pasal 1 angka 40 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yaitu: “Anak buah kapal atau sering juga di sebut awak kapal merupakan orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”

e. Pengertian Kinerja Anak Buah Kapal

Menurut Rudianto, Adenan Suhalis, dan Yosi Pahala dalam jurnal nya yang berjudul “Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Dengan Kinerja Awak Armada Kapal Sungai”, Kinerja anak buah kapal merupakan harapan perusahaan terhadap awak kapal baik outsourcing maupun insourcing.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha (2008), “kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ruky (2003:106) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan di-terapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Wibowo (2011:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang

memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Michael Amstrong (2010:106) kompetensi kadangkala didefinisikan sebagai suatu dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten. Oleh karena itu, kompetensi sering disebut sebagai kompetensi perilaku. Alasannya, definisi kompetensi ini dimaksudkan untuk menjabarkan perilaku seperti apa yang membuat seseorang menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Ruky (2001 : 104) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Dengan kata lain, kompetensi adalah kapasitas dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan kombinasi keterampilan, pengetahuan dan perilaku untuk menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian di bawah permukaan air adalah sikap (*attitude*) hal ini tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air.

Terlepas dari berbagai pengertian kompetensi diatas, Tipe karakteristik menurut Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2011:226) adalah sebagai berikut:

- 1) Motif: sesuatu yang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan, misalnya motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu.
- 2) Sifat: karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi, misalnya, kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi pilot tempur.

- 3) Konsep diri: sikap, nilai/citra diri seseorang. Misalnya, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hamper setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan: informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis konseptual.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2011:275), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan megembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal Competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- 5) *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan memangkitkan gagasan kreatif.

- 6) *Organizational Competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership ompetency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client Service Competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Bussiness Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, ketrampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operational Competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. Kategori Kompetensi

Menurut Zwell yang dikutip oleh Wibowo (2011:276) dalam bukunya memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achivement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi,

inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

d. Tingkatan dan dimensi kompetensi

Handoko (2014:53) berhasil menemukan 4 dimensi Kompetensi pribadi yang menjadi prasyarat bagi keberhasilan suatu entitas bisnis, yaitu : perhatikan penomoran

- 1) Perencanaan secara optimal menyangkut kebutuhan untuk berprestasi dan penyusunan skala prioritas.
- 2) Melakukan pengelolaan tim kerja
- 3) Melakukan pengelolaan diri sendiri
- 4) Menggunakan kemampuan intelektual yang ada untuk melakukan

pengambilan keputusan.

e. Aspek Kompetensi

Gordon (1988) yang dikutip oleh Sutrisno (2015), juga menjelaskan beberapa karakteristik yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

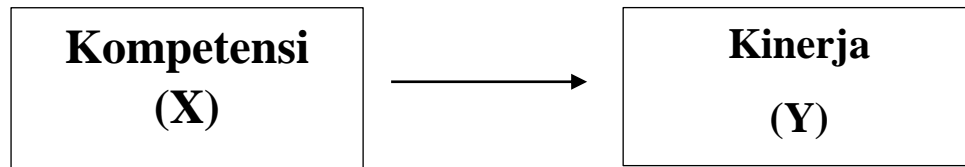
- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:47). Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah

ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal milik PT Amas Iscindo Utama.

Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pikir di atas maka dapat diketahui pengaruh antara kompetensi yang meliputi keterampilan, pengetahuan dan kecakapan (Veithzal dan Ella, 2010) terhadap kinerja karyawan dalam hal ini yaitu mengenai kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan (Dharma, 2003). Dari kerangka pikir penelitian maka dapat diketahui bahwa dengan semakin meningkatnya kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

C. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan.

Berdasarkan kerangka pemikian di atas, maka penulis membuat hipotesis untuk topik yang disajikan. Dimana untuk memberikan jawaban sementara atau perkiraan pencegahan masalah adalah sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal milik PT Amas Iscindo Utama

H_0 : Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal milik PT Amas Iscindo Utama

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) mulai tanggal 7 Agustus 2018 s/d 31 Mei 2019 di PT.Amas Iscindo Utama Jakarta.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT Amas Iscindo Utama. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama Perusahaan	: PT Amas Iscindo Utama
Alamat	: Artha Graha Building 23rd Floor Suite 2301 SCBD Lot 25, Jl. Jend. Sudirman Kav. 5, RT.5/RW.3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10130
Telephone	: +62 21 515 3359
Fax	: +62 21 515 0179
Email	: <i>crewing@amasiscindo.com</i>
Website	: https://amasiscindo.com/

B. METODELOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2004:1). Sedangkan menurut Arikunto (2002:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif.

Menurut Masyhuri (2009:13) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak perlu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam membahas dan meneliti suatu masalah dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, kemudian disusun dan dianalisa, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data antara lain:

a. Kuisisioner (Angket)

Kuesisioner adalah daftar pertanyaan dalam penelitian yang diharuskan untuk dijawab oleh responden atau informan (Bimo Walgito, 1987) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti

tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Pada penelitian ini kuisisioner diberikan kepada 36 awak kapal PT. Amas Iscindo Utama yang sedang berada di darat ataupun di atas kapal. Dalam setiap kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 2 bagian pertanyaan yaitu:

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai Kinerja anak buah kapal.
- 2) Bagian kedua berisikan 10 pertanyaan mengenai kompetensi anak buah kapal.

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam penelitian ini variabel kompetensi diberi simbol (X), sementara variabel kinerja anak buah kapal diberi simbol (Y), untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, para responden diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda satu sama lain. Setiap jawaban diberi skor, dimana skor dari jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert sebagai Tolak Ukur Penilaian

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

b. Observasi

Menurut Arifin (2011), observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Jika wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir: 1998)

Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang saat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah awak kapal pada PT. Amas Iscindo Utama sebanyak 3 kapal yaitu, MV. Sawu Sea, MV. Flores Sea dan MV. Tembaga Sea dengan awak kapal sebanyak lebih kurang 36 orang.

2. Sampel Jenuh

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative

kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2013:122).

Dalam hal ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah kapal-kapal yang dimiliki oleh PT. Amas Iscindo Utama. Dalam menyebarkan kuesioner sebagai responden adalah anak buah kapal dari 3 kapal, selain Nahkoda.

Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	1. Cara Kerja	a. Penggunaan sarana dan prasarana
		b. Keselamatan kerja
		c. Menjaga inventaris
	2. Hasil Kerja	a. Kesesuaian perintah
		b. Prestasi kerja
		c. Prioritas kerja
	3. Sikap kerja	a. Professional
		b. Kejujuran
		c. Tepat waktu
Kompetensi	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	a. Ide/gagasan
		b. Prestasi
		c. Kreatifitas
	2. Ketrampilan (<i>skill</i>)	a. Kerjasama
		b. Komunikasi
		c. Tanggung jawab
	3. Profesionalisme	a. Tepat waktu
		b. Kualitas kerja
		c. Mematuhi aturan

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013: 206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

- 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- 2) Setuju (S) : Skor 4
- 3) Ragu-Ragu (R) : Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot, dengan menggunakan rumus penilaian interval kelas rata-rata sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.3

Tabel Rata – Rata Jawaban Responden

4,20-5,00	Sangat Baik (SB)
3,40-4,19	Baik (B)
2,60-3,39	Kurang Baik (KB)
1,80-2,59	Tidak Baik (TB)
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menganalisis data dengan cara menyampaikan data-data yang ada dengan sejelas-jelasnya beserta masalah yang ada didalam skripsi ini, selain itu penulis juga menggunakan teknik analisis verikatif untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitung. Pengukuran dimaksudkan untuk menunjukkan kevalidan alat ukur itu dalam kemampuan yang akan diukur.

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode alpha cronbach's. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai r alpha (koefisien) dengan rumus (Sugiyono, 2005:122).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

N = Banyaknya responden

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

σ_t^2 = Varian total

Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\sigma_t^2 > \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (reliable), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak handal (reliable). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 17.00 for windows.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Objek penelitian akan disodori soal yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah jawabannya sama atau tidak.

2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Software SPSS menyediakan fasilitas ini dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

c. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antar variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel tidak bebas (*dependent variabel*). Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2013:210).

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

X = Kompetensi ABK

Y = Kinerja ABK

Kesimpulan : r ($-1 < r < 1$)

Kuat atau tidaknya hubungan yang ada antara variabel X dan variabel Y dinyatakan dalam nilai yang berkisar antar $-1 < r < 1$ yang berarti :

1. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , ada hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan negatif.

2. Bila $r = 1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, sangat kuat dan positif.
3. Bila $r = 0$ tidak ada hubungan antara variabel X dan Y atau sangat lemah. Agar lebih jelas menginterpretasikan tingkat hubungan tersebut maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagaimana pada tabel.

Tabel 3.4
Interval Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

4. Uji Regresi Linear

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linier (Riduwan, 2005:145) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variabel independen (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

6. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hipotesis penelitian yang telah disusun semula dapat diterima berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis uji hipotesis tidak menguji kebenaran hipotesis, tetapi menguji dapat diterima atau ditolaknya hipotesis yang bersangkutan (Sugiyono, 2013:153)

Uji hipotesis yang penulis gunakan adalah uji satu sisi (*one tail*), untuk melengkapi hasil perhitungan dengan menggunakan regresi dan korelasi, maka dilakukan uji hipotesis.

Analisis ini menggunakan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen (X) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

- b. Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas $\text{sig} < 0,05$ (α), maka variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika probabilitas $\text{sig} > 0,05 (\alpha)$, maka variabel independen (X) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, antara lain :

1. Profil Perusahaan

Awalnya, PT Amas Iscindo Utama adalah PT. AMASNUSA PERSADA (AMAS) didirikan oleh Bapak Galuh Aping Hanafi (alm) dan Bapak Memet R Kusrin pada tahun 1988. Namun, pada tahun 2011 PT Amasnusa Persada diambil alih oleh perusahaan atau pribadi lain untuk mencapai tujuan yang lebih baik sebagai perusahaan pelayaran terkemuka yaitu PT AMAS ISCINDO UTAMA.

Amas Iscindo Utama (AIU) membeli MV. Lautan Arafura pada tahun 2000 dan area perdagangan adalah Jakarta atau Surabaya atau Timika. Tahun 2009, Amas Iscindo Utama menjual MV. Lautan Arafura dan membeli 3 kapal yaitu MV. Flores Sea, MV. Sawu Sea dan MV. Tembaga Sea

Kedua kapal tersebut adalah time charter PT. Freeport Indonesia hingga 2021.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik terhadap konsumen maka PT Amas Iscindo Utama memiliki Motto serta Visi-Misi sebagai berikut:

- | | |
|------|--|
| Moto | : Berkomitmen Pada Kebutuhan Anda |
| Visi | : Menjadi perusahaan pengiriman terbaik di dunia. |
| Misi | : Untuk menyediakan tenaga kerja yang terampil, efisien, dan berdedikasi tinggi untuk bekerja bahu membahu dengan pelanggan kami untuk mencapai tujuan mereka. |

2. Identitas Responden

Penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil sample yang merupakan sample jenuh sebanyak 36 orang responden. Kuisioner dibagikan kepada 36 orang responden. 36 responden itu terdiri dari anak buah kapal PT. Amas Iscindo Utama yang sedang ada di darat juga dengan alasan:

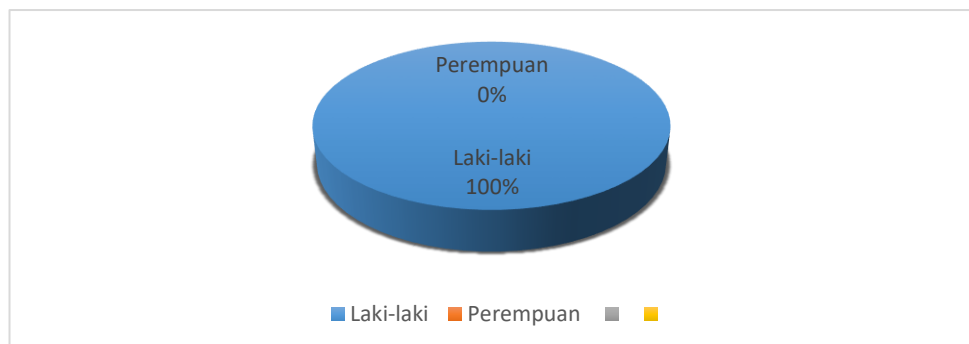
- a. Sedang medical *check-up*
- b. Sedang mengambil program
- c. Sedang menunggu penggantian anak buah kapal
- d. Sedang cuti

Untuk mengetahui gambaran hubungan Kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal pada PT Amas Iscindo Utama, penulis akan mendeskripsikan data terlebih dahulu yang berupa profil responden berupa jenis kelamin, usia serta pendidikan terakhir seperti tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	36	100 %
2.	Perempuan	0	0
	Jumlah	36	100 %

Diagram 4.1
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

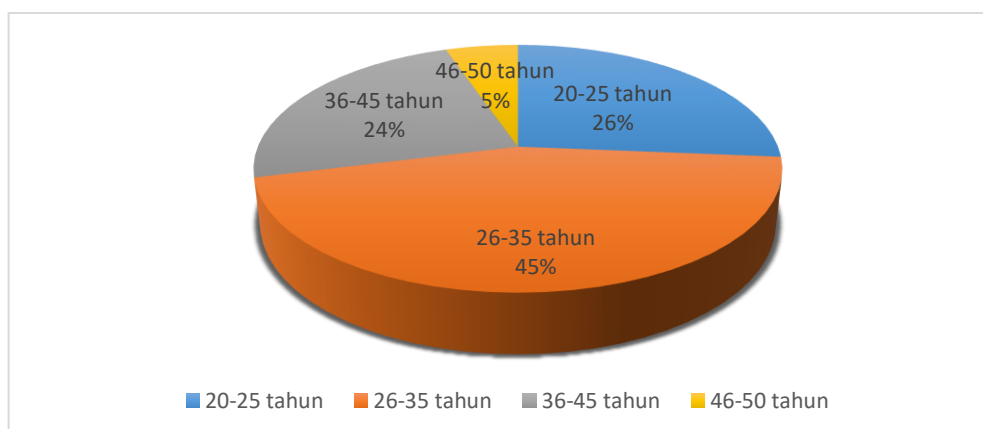


Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki dengan jumlah 36 orang atau dengan tingkat presentase sebesar 100%.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	10	27,8 %
2.	26-35 tahun	17	47,2 %
3.	36-45 tahun	9	25 %
4.	46-50 tahun	2	5,6 %
	Jumlah	36	100 %

Diagram 4.2
Diagram Responden Berdasarkan Usia



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan usia menunjukan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 27,8%, usia 26-35 tahun berjumlah 17 orang atau 47,2%, usia 36-45 tahun berjumlah 9 orang atau 25%, usia 46-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5,6%.

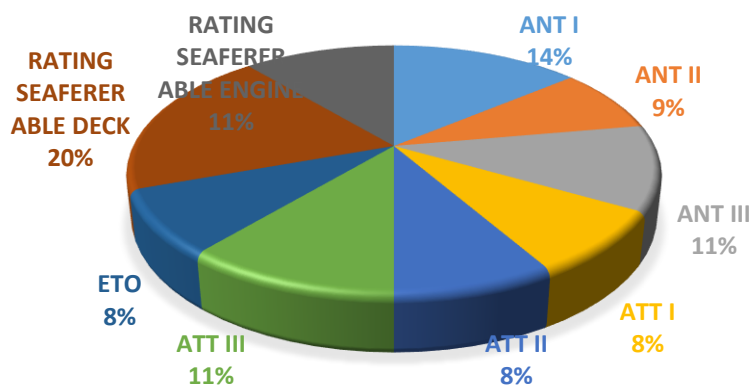
Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Kompetensi dan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	ANT I	5	14%
2.	ANT II	3	8%
3.	ANT III	4	11%
4.	ATT I	3	8%
5.	ATT II	3	8%
6.	ATT III	4	11%
7.	ETO	3	8%
8.	Rating Able Seafarer Deck	7	20%
9.	Rating Able Seafarer Engine	4	11 %
	Total	36	100 %

Diagram 4.3

Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir sebagai ANT I sejumlah 5 orang atau 14%, ANT II sejumlah 3 orang atau 8%, ANT III sejumlah 4 orang atau 11%, ATT I sejumlah 3 orang atau 8 %, ATT II sejumlah 3 orang atau 8 %, ATT III sejumlah 4 orang atau 11%, ETO sejumlah 3 orang atau 8%, Rating Able Seaferer Deck sejumlah 7 orang atau 20%, Rating Seaferer Able Engine sejumlah 4 orang atau 11%.

B. ANALISIS DATA

1. Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel Kompetensi (X) dan Variabel Kinerja (Y). Dalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner yang diberikan kepada responden. Berikut penjabaran setiap variable :

- a. Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X)
- b. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X (Kompetensi) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel Kompetensi terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.4

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Ide/Gagasan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	11 %	20
S (4)	8	22 %	32
R (3)	17	47 %	51
TS (2)	7	20 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	117

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 8 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 17 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, dengan total bobot adalah 117. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 47 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal belum bisa memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.

Tabel 4.5

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Prestasi

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	14 %	25
S (4)	19	53 %	76
R (3)	9	25 %	27
TS (2)	3	8 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	134

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 19 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 9 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 134. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 19 orang atau sebesar 53 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.

Tabel 4.6

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Pengetahuan dan Indikator Kreatifitas

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	8 %	15

S (4)	13	36 %	52
R (3)	20	56 %	60
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	127

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 13 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 20 orang, dengan total bobot adalah 127. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu – Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 56 %. Hal ini menjelaskan bahwa berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja adalah hal yang belum dimiliki oleh setiap anak buah kapal.

Tabel 4.7

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan Indikator Kerjasama

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	3 %	5
S (4)	15	42 %	60
R (3)	18	50 %	54
TS (2)	2	5 %	4
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	123

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 18 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, dengan total bobot adalah 123. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu – Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa kerja sama yang baik dengan rekan kerja belum dilakukan oleh setiap anak buah kapal.

Tabel 4.8

**Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan
Indikator Komunikasi**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	8 %	15
S (4)	14	39 %	56
R (3)	16	45 %	48
TS (2)	3	8 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	125

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 16 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 125. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu – Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 45 %. Hal ini menjelaskan bahwa setiap anak buah kapal belum mampu menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.

Tabel 4.9

**Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Ketrampilan dan
Indikator Tanggung Jawab**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	6 %	10
S (4)	15	42 %	60
R (3)	12	33 %	36
TS (2)	7	19 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	120

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 12 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, dengan total bobot adalah 120. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 15 orang atau sebesar 42 %. Hal ini menjelaskan bahwa tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.

Tabel 4.10

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Tepat Waktu

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	14 %	25
S (4)	15	42 %	60
R (3)	16	44 %	48
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	133

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 16 orang, dengan total bobot adalah 133. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu – Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 44 % Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal belum menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai *deadline*.

Tabel 4.11

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Kualitas Kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	11 %	20
S (4)	15	42 %	60

R (3)	11	30 %	33
TS (2)	6	17 %	12
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	125

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Ragu - Ragu sebanyak 11 orang, dan menjawab pada skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang, dengan total bobot adalah 125. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 15 orang atau sebesar 42 %. Hal ini menjelaskan bahwa hasil pekerjaan yang di kerjakan masih belum berkualitas baik sehingga belum bisa diperhitungkan.

Tabel 4.12

Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan Indikator Patuh pada Aturan

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	14 %	25
S (4)	14	39 %	56
R (3)	12	33 %	36
TS (2)	5	14 %	10
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	127

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 12 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dengan total bobot adalah 127. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 14 orang atau sebesar 39 %. Hal ini menjelaskan bahwa ketika bekerja, anak buah kapal harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja.

Tabel 4.13

**Tabel Variabel Kompetensi dengan Dimensi Profesionalisme dan
Indikator Patuh pada Aturan**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	8 %	15
S (4)	10	28 %	40
R (3)	20	56 %	60
TS (2)	3	8 %	6
SR (1)	0	0	0
Total	36	100 %	121

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 10 orang, menjawab Ragu – Ragu (R) sebanyak 20 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 121. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu – Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 56 %. Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang di kerjakan masih belum sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X)

No	Pernyataan Berdasarkan Dimensi	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	R	TS	ST S		
Dimensi Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)								
1	Anak buah kapal dapat memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.	5	19	9	3	0	134	3,72
2	Anak buah kapal mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu	3	14	16	3	0	125	3,47

	yang dapat merugikan perusahaan.							
3	Berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap anak buah kapal.	4	8	17	7	0	117	3,25
Dimensi Ketrampilan (<i>Skill</i>)								
4	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap anak buah kapal.	1	15	18	2	0	123	3,41
5	Setiap anak buah kapal bisa menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.	3	14	16	3	0	125	3,47
6	Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.	2	12	15	7	0	120	3,33
Dimensi Profesionalisme								
7	Setiap anak buah kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai <i>deadline</i> .	5	15	16	0	0	133	3,69
8	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan harus berkualitas baik agar bisa diperhitungkan.	4	15	11	6	0	125	3,47
9	Ketika bekerja, saya harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja saya.	5	14	12	5	0	127	3,52

10	Pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.	3	10	20	3	0	121	3,36
Jumlah		35	135	154	36	0	1.252	34,74
Rata-rata								3,474

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kompetensi, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 35, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 135, responden yang menjawab Ragu - Ragu (R) adalah sebanyak 154, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 36 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Ragu - Ragu (R) yaitu dengan jumlah sebanyak 154. Maka ini menunjukkan bahwa kinerja anak buah kapal dalam kategori belum maksimal dengan rata-rata 3,474 dimana kinerja anak buah kapal belum optimal karena Kompetensi anak buah kapal yang belum sesuai dengan harapan perusahaan.

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel Y (kinerja) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel kinerja terdiri dari delapan butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.15

Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Penggunaan Sarana dan Prasarana

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	14 %	25
S (4)	14	39 %	56
R (3)	12	33 %	36
TS (2)	5	14 %	10
STS (1)	0	0	0

Total	36	100 %	127
--------------	-----------	--------------	------------

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 12 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dengan total bobot adalah 127. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 14 orang atau sebesar 39 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal menggunakan sarana dan prasarana kerja dengan efisien diatas kapal.

Tabel 4.16

Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Keselamatan Kerja

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	2	5 %	10
S (4)	12	33 %	48
R (3)	15	42 %	45
TS (2)	7	20 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	117

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 12 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 15 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang dengan total bobot adalah 117. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 15 orang atau sebesar 42 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal selalu memperhatikan keselamatan diri saat bekerja.

Tabel 4.17

Tabel Varibel Kinerja dengan Dimensi Cara Kerja dan Indikator Menjaga Inventaris

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
--------------	-------------------------	-----------------------	--------------------

SS (5)	5	14 %	25
S (4)	20	55 %	80
R (3)	11	31 %	33
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	138

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 11 orang, dengan total bobot adalah 138. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 55 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal menjaga inventaris yang ada diatas kapal dengan baik

Tabel 4.18

**Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator
Kesesuaian Perintah**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	11 %	20
S (4)	20	56 %	80
R (3)	12	33 %	36
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	136

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 20 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 12 orang, dengan total bobot adalah 136. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 56 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal bekerja sesuai dengan perintah standar kerja yang ada dikapal

Tabel 4.19**Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator Prestasi Kerja**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	11 %	20
S (4)	8	22 %	32
R (3)	17	47 %	51
TS (2)	7	20 %	14
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	117

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 8 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 17 orang, dan menjawab dengan skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, dengan total bobot adalah 117. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 47 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal dapat menghasilkan prestasi yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang baik dan benar.

Tabel 4.20**Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Hasil Kerja dan Indikator Prioritas Kerja**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	8 %	15
S (4)	13	36 %	52
R (3)	20	56 %	60
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	127

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 13 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 20 orang, dengan total

bobot adalah 127. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar 56 %. Hal ini menunjukkan bahwa anak buah kapal lebih memprioritas kan memprioritas hasil kerja daripada cara kerja.

Tabel 4.21

Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Professional

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	3	8 %	15
S (4)	14	39 %	56
R (3)	16	45 %	48
TS (2)	3	8 %	6
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	125

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 14 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 16 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 125. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 45%. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal profesional dilihat dari kemampuan dan keterampilan yang baik

Tabel 4.22

Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Profesionalitas

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	3 %	5
S (4)	11	31 %	44
R (3)	21	58 %	63
TS (2)	3	8 %	6

STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	118

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 11 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 21 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, dengan total bobot adalah 118. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 21 orang atau sebesar 58 %. Hal ini menjelaskan bahwa bahwa anak buah kapal mampu sepenuhnya mengerti atau familiar terhadap tugas yang diberikan

Tabel 4.23
Tabel Varibel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Kejujuran

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	1	3 %	5
S (4)	18	50 %	72
R (3)	15	42 %	45
TS (2)	2	5 %	4
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	126

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 18 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 15 orang, dan menjawab skala Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, dengan total bobot adalah 126. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebanyak 18 orang atau sebesar 50 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal mampu bertanggung jawab jika terjadi kesalahan yang ia lakukan diatas kapal

Tabel 4.24**Tabel Variabel Kinerja dengan Dimensi Sikap Kerja dan Indikator Tepat Waktu**

Skala	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	14 %	25
S (4)	15	42 %	60
R (3)	16	44 %	48
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Total	36	100 %	133

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pada skala Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang, menjawab dengan skala Setuju (S) sebanyak 15 orang, menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 16 orang, dengan total bobot adalah 133. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Ragu-Ragu (R) dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 44 %. Hal ini menjelaskan bahwa anak buah kapal mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.25**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan Berdasarkan Dimensi	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	ST S		
Dimensi Cara Kerja								
1	Efisiensi dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja selalu saya lakukan	5	14	12	5	0	127	3,52
2	Saya selalu memperhatikan keselamatan diri saat bekerja	2	12	15	7	0	117	3,25
3	Saya menjaga inventaris yang ada diatas kapal dengan baik	5	20	11	0	0	138	3,83
Dimensi Hasil Kerja								

4	Saya berusaha bekerja sesuai dengan perintah standar kerja yang ada dikapal	4	20	12	0	0	136	3,78
5	Prestasi yang bisa saya berikan terlihat dari hasil pekerjaan yang benar dan baik	4	8	17	7	0	117	3,25
6	Saya lebih memprioritas hasil kerja daripada cara kerja	3	13	20	0	0	127	3,52
Dimensi Sikap Kerja								
7	Kemampuan dan keterampilan saya sangat baik	3	14	16	3	0	125	3,47
8	Saya sepenuhnya mengerti atau familiar terhadap tugas yang diberikan	5	15	16	0	0	133	3,69
9	Saya bertanggung jawab jika terjadi kesalahan yang saya lakukan diatas kapal	1	15	18	2	0	126	3,5
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	11	21	3	0	118	3,27
Jumlah		33	142	158	27	0	1.264	35,08
Rata-rata								3,508

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kinerja, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 33, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 142, responden yang menjawab Ragu-Ragu (R) adalah sebanyak 158, dan responden yang menjawab Ragu - Ragu (R) adalah sebanyak 27 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Ragu-Ragu (R) yaitu dengan jumlah sebanyak 158. Maka ini menunjukkan bahwa Kinerja anak buah kapal dalam kategori baik dengan rata-rata 3,508 dimana kinerja anak buah kapal masih belum optimal diatas kapal.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk n , dalam hal ini adalah jumlah sampel jenuh, dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* (dalam SPSS 17.00) lebih besar daripada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0,329. Apabila hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,329 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

1) Kompetensi (X)

Tabel 4.26

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
No item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,711	0,329	VALID
Item 2	0,676	0,329	VALID
Item 3	0,792	0,329	VALID
Item 4	0,842	0,329	VALID
Item 5	0,802	0,329	VALID
Item 6	0,693	0,329	VALID
Item 7	0,728	0,329	VALID
Item 8	0,607	0,329	VALID
Item 9	0,664	0,329	VALID
Item 10	0,545	0,329	VALID

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,329 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan valid.

2) Kinerja (Y)

Tabel 4.27

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner
--

No item	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,739	0,329	VALID
Item 2	0,646	0,329	VALID
Item 3	0,680	0,329	VALID
Item 4	0,752	0,329	VALID
Item 5	0,640	0,329	VALID
Item 6	0,637	0,329	VALID
Item 7	0,594	0,329	VALID
Item 8	0,740	0,329	VALID
Item 9	0,658	0,329	VALID
Item 10	0,781	0,329	VALID

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,329 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik (Santoso, 2001:227). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaanya variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 17.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

1) Kompetensi (X)

Tabel 4.28

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,885	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.

2) Kinerja (Y)

Tabel 4.29
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	10

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,871 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal maka dilakukan uji analisis korelasi, maka dapat diuji dengan analisis statistik sebagaimana tercantum dalam tabel dan perhitungan dibawah ini :

Tabel 4.30
Hasil Analisis Kompetensi (X) terhadap Kinerja Anak Buah Kapal(Y)

Nomor	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	45	46	2070	2025	2116
2	32	34	1088	1024	1156
3	29	32	928	841	1024
4	35	34	1190	1225	1088
5	30	30	900	900	900
6	28	28	784	784	784
7	37	37	1369	1369	1369
8	32	34	1088	1024	1156
9	29	29	841	841	841
10	27	29	783	729	841
11	48	47	2256	2304	2209

12	34	34	1156	1156	1156
13	36	36	1296	1296	1296
14	39	35	1365	1521	1225
15	35	34	1190	1225	1156
16	33	31	1023	1089	961
17	41	41	1681	1681	1681
18	37	38	1406	1369	1444
19	35	35	1225	1225	1225
20	37	38	1681	1681	1681
21	43	45	1935	1849	2025
22	29	33	957	841	1089
23	32	34	1088	1024	1156
24	27	28	756	729	784
25	33	33	1089	1089	1089
26	28	29	812	784	841
27	38	38	1444	1444	1444
28	39	38	1482	1521	1444
29	31	33	1023	961	1089
30	31	33	1023	961	1089
31	27	29	783	729	841
32	48	47	2256	2304	2209
33	34	34	1156	1156	1156
34	36	36	1296	1296	1296
35	39	35	1356	1521	1225
36	35	34	1190	1225	1156

Jumlah	1249	1261	44966	44743	45242
--------	------	------	-------	-------	-------

Hasil Analisis Kompetensi (X) terhadap Kinerja Anak Buah Kapal(Y)

$$\begin{aligned}
 N &= 36 & \sum XY &= 44966 \\
 \sum X &= 1249 & \sum X^2 &= 44743 \\
 \sum Y &= 1261 & \sum Y^2 &= 45242
 \end{aligned}$$

Keseluruhan hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment*, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 r &= \frac{(36 \cdot 44966) - (1249) \cdot (1261)}{\sqrt{\{(36 \cdot 44743) - (1249)^2\} \cdot \{(36 \cdot 45242) - (1261)^2\}}}
 \end{aligned}$$

$$r = \frac{1618776 - 1574989}{\sqrt{\{1610748 - 1560001\} \cdot \{1628712 - 1590121\}}}$$

$$r = \frac{43777}{\sqrt{50747} \cdot \sqrt{38591}}$$

$$r = \frac{43777}{\sqrt{1958377477}}$$

$$r = \frac{43777}{44253,558}$$

$$r = 0,98923119357$$

$$r = 0,98$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai $r = 0,98$ berarti r mendekati 1 , maka pengaruh atau hubungan antara variabel Kompetensi dengan variabel kinerja anak buah kapal adalah sangat kuat artinya jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja anak buah kapal akan meningkat.

4. Uji Regresi

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Regresi X terhadap Y (linear)

dengan kinerja anak buah kapal (variabel Y) akan dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS Ver.17.00 sebagai berikut:

Tabel 4.31
Regresi X terhadap Y (Linear)

CoefficienR ^a						
Model		Unstandardized CoefficienR		Standardized CoefficienR	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,990	1,629		3,064	0,004
	Kompetensi	0,866	0,046	0,955	18,673	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anak Buah Kapal

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 4,990 dan b sebesar 0,866 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,990 + 0,866X$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi anak buah kapal terhadap Kinerja diatas kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,866 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja anak buah kapal sebesar 0,866 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika Kompetensi mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja anak buah kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,866 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 4,990 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kompetensi (X=0), diperkirakan kinerja kerja anak buah kapal sebesar 4,990 satuan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 4.32

Koefisien Determinasi X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,955 ^a	0,911	0,909	1,53607

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,911 atau 91,1%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari Kompetensi terhadap Kinerja anak buah kapal sebesar 91,1%, sedangkan sisanya 9,9% merupakan pengaruh faktor lain.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t hitung

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Tabel 4.33

Hasil Uji t Hitung

CoefficienR ^a						
Model		Unstandardized CoefficienR		Standardized CoefficienR	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,990	1,629		3,064	0,004
	Kompetensi	0,866	0,046	0,955	18,673	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anak Buah Kapal

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

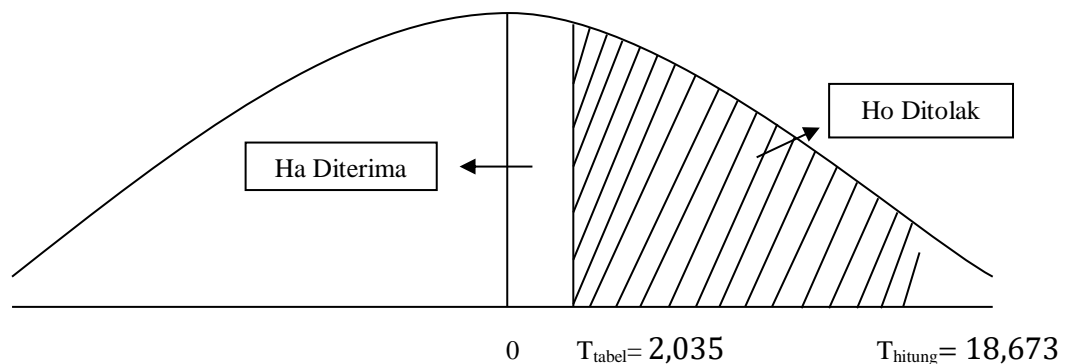
$$t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$= t(0.025 : 33)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,035$$

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0.05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0.05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.

Hasil dari pengolahan data pada tabel diatas adalah diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompetensi ABK (X) terhadap Kinerja nya diatas kapal (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $18,673 > 2,035$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kompetensi (variabel X) terhadap kinerja anak buah kapal (variabel Y).



Gambar 4.1

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Antara Variabel X terhadap Y

Dari gambar kurva hasil pengujian hipotesis diatas ternyata T_{hitung} berada pada daerah penolakan maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi ada hubungan antara kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja anak buah kapal.

Dari hasil kuantitatif di atas dapat dinyatakan jika kompetensi yang baik atau semakin tinggi, maka semakin tinggi juga kinerja anak buah. Dan sebaliknya

jika kompetensi anak buah kapal tidak memadai atau semakin menurun, maka semakin menurun juga kinerja anak buah kapal pada perusahaan tersebut.

C. PEMECAHAN MASALAH

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh Kompetensi kinerja anak buah kapal PT. Amas Iscindo Utama. Dalam menganalisis permasalahan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan suatu pemecahan yang terbaik dari penjelasan yang diberikan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anak buah Kapal.

Kompetensi anak buah kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja nya diatas kapal dengan koefisien regresi linear sebesar 0,866. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 18,673 > t_{tabel} 2,035$ yang artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja anak buah kapal.

Kompetensi memiliki nilai R square sebesar 91,1%. Artinya besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel Kompetensi terhadap kinerja kerja anak buah kapal pada PT Amas Iscindo Utama sebesar 91,1% sedangkan sisanya 9,9% merupakan pengaruh faktor lain misalnya faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dsb.

Selain itu jawaban responden pada setiap butir pernyataan, Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anak buah kapal PT Amas Iscindo Utama karena memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,72. Nilai ini terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan butir pernyataan Anak buah kapal dapat memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan. Sedangkan jawaban dengan nilai rata-rata terendah 3,25 terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan butir pernyataan berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap anak buah kapal. Rendahnya nilai ini berarti anak buah kapal belum bisa berpikir kreatif dan inovatif, hal tersebut dapat diatasi dengan memberikan peluang bagi anak buah kapal untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja dan dalam menghadapi masalah yang terjadi diatas kapal.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anak buah kapal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} 18,673 > t_{tabel} 2,035$ yang artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja anak buah kapal sehingga hipotesis pertama diterima.

Dari keterangan diatas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa Kompetensi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja anak buah kapal pada PT Amas Iscindo Utama.

Sebelum penulis sampai pada pemecahan masalah terlebih dahulu menyampaikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Kompetensi anak buah kapal sehingga kinerjanya belum optimal.
2. Seberapa besar kinerja anak buah kapal sehingga kegiatan operasional kapal terganggu

Adapun pemecahan masalah setelah menganalisis data diatas antara lain :

1. Untuk peningkatan Kompetensi dapat dilakukan peningkatan yang direfleksikan oleh dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan indikator ide/gagasan dan dengan butir pernyataan anak buah kapal dapat berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja dan menghadapi masalah yang terjadi diatas kapal merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap anak buah kapal, tanpa mengabaikan dimensi-dimensi yang lain. Selain itu, Meningkatkan kualitas kinerja anak buah kapal di PT Amas Iscindo Utama dengan cara anak buah kapal PT. Amas Iscindo Utama harus berpartisipasi dalam pelatihan atau *short course* sesuai dengan jabatan diatas kapal. Dengan adanya pelatihan dan *short course* kemampuan dan pengetahuan dalam pengoperasian kapal anak buah kapal dapat bertambah. Selain itu meningkatkan kualitas kinerja, anak buah kapal harus memiliki rasa disiplin dalam melakukan pekerjaan. Dengan cara menjelaskan tentang tujuan dan peraturan dalam bekerja seperti:
 - a. Tentang peraturan anak buah kapal sesuai dengan jabatan diatas kapal.
 - b. Ketentuan jam dalam bekerja.

- c. Mengenai cara penilaian hasil pekerjaan anak buah kapal diatas kapal.
 - d. Bekerja sesuai dengan jabatan anak buah kapal diatas kapal.
2. Untuk meningkatkan kualitas kinerja anak buah kapal perusahaan harus memberikan kriteria seleksi dan banyaknya pengalaman anak buah kapal. Dengan adanya kriteria seleksi anak buah kapal, perusahaan dapat memilih anak buah kapal yang memiliki kualitas baik dan berkompeten. Dengan adanya pengalaman, anak buah kapal dapat diukur seberapa besar pengetahuan dan keahlian diatas kapal.
 3. Untuk mengantisipasi kerugian yang diakibatkan kurangnya kompetensi dari anak buah kapal yang sudah terlanjur *onboard* maka perusahaan harus memberlakukan sistem *punishment* dan *reward* kepada anak buah kapal. Baiknya sistem ini diberitahukan kepada anak buah kapal sebelum *onboard*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan indikator kompetensi dan kinerja untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal milik PT Amas Iscindo Utama. Kuisioner diolah oleh peneliti dan menghasilkan :

1. Hasil analisis mengenai hubungan kompetensi (X) terhadap kinerja anak buah kapal (Y) dengan menggunakan analisis koefisien korelasi $(r) = 0,98$. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan $0,75 - 1,00$ adanya hubungan yang sangat kuat, yang berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal milik PT. Amas Iscindo Utama
2. Hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal dengan menggunakan analisis koefisien regresi diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh $\hat{Y} = 4,990 + 0,866X$ artinya jika terjadi peningkatan terhadap Kompetensi maka akan terjadi peningkatan kinerja anak buah kapal milik PT. Amas Iscindo Utama
3. Hasil analisis koefisien determinasi $R^2 = 91,1\%$ yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anak buah kapal sebesar $R^2 = 91,1\%$, sisanya $9,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
4. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi terhadap populasi yang telah di paparkan diperoleh angka $t_{hitung} (18,673) > t_{tabel} (2,035)$ sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (kompetensi) dengan variabel Y (kinerja anak buah kapal)

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mencoba memberikan saran yaitu meningkatkan kompetensi anak buah kapal dengan mengoptimalkan rekrutmen dan pelatihan kerja.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan SDM dalam hal ini adalah anak buah kapal yang berkualitas. Untuk dapat memperoleh anak buah kapal yang berkualitas dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efesiensi organisasi terwujudkan diperlukan proses rekrutmen yang tepat dan dilandasi perencanaan yang matang, sehingga SDM yang lolos masuk menjadi anak buah kapal PT AIU merupakan anak buah kapal yang sudah memiliki standar kualifikasi di perusahaan.

Memiliki anak buah kapal yang berkualitas dan berkompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan wajib untuk meningkatkan anak buah kapal yang berada di perusahaan agar mencapai kompetensi yang maksimal dengan cara pengembangan ketrampilan dan kemampuan para anak buah kapal melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang direkomendasikan untuk diikuti dan dioptimalkan oleh setiap anak buah kapal adalah mengenai *Human Resources Management* (HRM). HRM merupakan pelatihan kerja yang bertujuan untuk membentuk anak buah kapal yang kreatif dan inovatif, memanfaatkannya agar bisa bekerja secara optimal berdasarkan jabatannya, serta bisa memposisikan diri sebagai pemimpin atau anak buah. Sehingga anak buah kapal akan bekerja tanpa suatu paksaan dan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu.

Pelatihan kerja terhadap anak buah kapal sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi anak buah kapal yang ada dalam perusahaan itu. Selain itu untuk mengantisipasi kerugian yang diakibatkan kurangnya kompetensi dari anak buah kapal yang sudah terlanjur *onboard* maka perusahaan harus memberlakukan sistem *punishment* dan *reward* kepada anak buah kapal. Baiknya sistem ini diberitahukan kepada anak buah kapal sebelum *onboard*.

Sistem penyaringan anak buah kapal yang baik dan benar saat rekrutmen juga perlu diperhatikan perusahaan untuk menghindari anak buah kapal yang tidak berkompeten terutama dalam bersikap diatas kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama.
- Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Foster dan Seeker. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, P. d. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Rivai, V. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR AHU-0003944.AH.01.02.TAHUN 2015

TENTANG
PERSETUJUAN PERUBAHAN ANGGARAN DASAR PERSEROAN TERBATAS
PT AMAS ISCINDO UTAMA

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : a Bahwa berdasarkan Permohonan Notaris HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI, SH, M.KN. sesuai Akta Nomor 15 Tanggal 12 Maret 2015 tentang Perubahan Anggaran Dasar PT AMAS ISCINDO UTAMA tanggal 12 Maret 2015 dengan Nomor Pendaftaran 4015031231230106 telah sesuai dengan persyaratan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan;
- b Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT AMAS ISCINDO UTAMA;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menyetujui Perubahan Anggaran Dasar - PT AMAS ISCINDO UTAMA - dengan NPWP 01.621.441.3-023.000 yang berkedudukan di KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN karena telah sesuai dengan Data Format Isian Perubahan yang disimpan di dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum sebagaimana salinan Akta Notaris No.15 Tanggal 12 Maret 2015 yang dibuat oleh Notaris HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI, SH, M.KN. yang berkedudukan di KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.
Apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta, Tanggal 13 Maret 2015.

a.n MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,



Prof. HARKRISTUTI HARKRISNOWO, S.H., M.A., Ph.D.
NIP. 19550125 198103 2001

DICETAK PADA TANGGAL 13 Maret 2015

DAFTAR PERSEROAN NOMOR AHU-0030031.AH.01.11.TAHUN 2015 TANGGAL 13 Maret 2015

KEPUTUSAN MENTERI INI DICETAK DARI SABH



HJ. DEVI KANTINI ROLASWATI SH., M.KN
NOTARIS KOTA JAKARTA TIMUR

PERNYATAAN KEPUTUSAN RAPAT UMUM

PEMEGANG SAHAM LUAR BIASA

"PT AMAS ISCINDO UTAMA"

Nomor : 15

-Pada hari ini, Kamis, tanggal 12-03-2015 (duabelas Maret tahun duaribu limabelas).-----

-Pukul 12.00 WIB (duabelas Waktu Indonesia Barat).-----

-Berhadapan dengan saya, Hajjah DEVI KANTINI ROLASWATI, Sarjana Hukum, Magister Kenotariatan, Notaris, berkedudukan di Kota-----
Jakarta Timur, dengan wilayah jabatan meliputi seluruh wilayah-
Propinsi Daerah Ibukota Jakarta, dihadiri oleh 2 (dua) orang---
saksi akta yang akan disebut dalam akhir akta ini:-----

-Tuan TRIONO JAYANEGERA, lahir di Jakarta, pada tanggal-----
01-07-1969 (satu Juli tahun seribu sembilanratus enampuluh--
sembilan), Warga Negara Indonesia, Karyawan Swasta,-----
bertempat tinggal di Jalan Wijaya XVI Nomor 9, Rukun-----
Tetangga 004, Rukun Warga 003, Kelurahan Melawai, Kecamatan-
Kebayoran Baru, Kotamadya Jakarta Selatan, pemegang Kartu---
Tanda Penduduk Nomor: 3174070107690001.-----

-Menurut keterangannya dalam hal ini bertindak atas kekuatan-
Notulen Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham-----
"PT AMAS ISCINDO UTAMA" yang dibuat dibawah tangan bermeterai
cukup tertanggal 19-06-2014 (sembilanbelas Juni tahun duaribu
empatbelas) yang aslinya dilekatkan pada minuta akta ini,----
yang dengan demikian bertindak selaku Direktur dari dan oleh-
karena itu untuk dan atas nama serta sah mewakili Direksi dan
Dewan Komisaris Perseroan Terbatas "PT AMAS ISCINDO UTAMA",--
berkedudukan di Kota Jakarta Selatan, yang anggaran dasarnya-



dimuat dalam :-----

-Akta Pendirian Nomor: 57, tanggal 08-03-1993 (delapan Maret-tahun seribu sembilanratus sembilanpuluh tiga), dibuat di---
hadapan Nyonya SITI PERTIWI HENNY SHIDKI, Sarjana Hukum,----
Notaris di Jakarta, yang telah mendapatkan pengesahan dari--
Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor:-----
C2-2103.HT.01.01.Th.94 tanggal 23-08-1994 (duapuluh tiga----
Agustus tahun seribu sembilanratus sembilanpuluh empat), dan
telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor
44, dan tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 2966
tanggal 03-06-1994 (tiga Juni tahun seribu sembilanratus----
sembulanpuluh empat).-----

-Akta Berita Acara Rapat Nomor 27, tanggal 18-06-1997-----
(delapanbelas Juni tahun seribu sembilanratus sembialanpuluh
tujuh), dibuat di hadapan Nyonya WINARTI LUKMAN WIDJAJA,----
Sarjana Hukum, dan telah melakukan perubahan dengan Akta----
Perbaikan Nomor 2, tanggal 01-04-1998 (satu April tahun-----
seribu sembilanratus sembilanpuluh delapan), dibuat di-----
hadapan Nyonya WINARTI LUKMAN WIDJAJA, Sarjana Hukum, yang--
telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik
Indonesia Nomor : C-2-29168 HT.01.04.TH.98, tanggal-----
29-12-1998 (duapuluh sembilan Desember tahun seribu-----
sembilanratus sembilanpuluh delapan), dan telah diumumkan---
dalam Berita Negara Republik Indonesia nomor 70, Tambahan---
Berita Negara Republik Indonesia nomor 5336 tertanggal-----
31-08-1999 (tigapuluh satu Agustus tahun seribu-----
sembilanratus sembilanpuluh sembilan).-----

-Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Nomor 55, tanggal-----
25-07-2000 (duapuluh lima Juli tahun duaribu), dibuat-----
dihadapan SOEKARDIMAN, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta,---

yang mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik-
Indonesia Nomor : C-22064 HT.01.04.TH.2000, tanggal-----
29-07-2000 (duapuluh sembilan Juli tahun duaribu).-----

-Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum nomor 2, tanggal-----
18-10-2002 (delapanbelas Oktober tahun duaribu dua), dibuat--
dihadapan NIXON RUDI DEWA HASIBUAN, Sarjana Hukum, Notaris--
di Kota Bogor.-----

-Akta Berita Acara Rapat Umum Nomor 16, tanggal 25-03-2008---
(duapuluh lima Maret tahun duaribu delapan), dibuat-----
dihadapan WINARTI LUKMAN-WIDJAJA, Sarjana Hukum, Notaris di-
Jakarta, yang mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan-
Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor :-----
AHU-63294.AH.01.02.Tahun 2008, tanggal 15-09-2008 (limabelas
September tahun duaribu delapan).-----

-Akta Berita Acara Rapat Umum Nomor 05, tanggal 27-11-2008---
(duapuluh tujuh Nopember tahun duaribu delapan), dibuat-----
dihadapan WINARTI LUKMAN-WIDJAJA, Sarjana Hukum, Notaris di-
Jakarta, yang mendapatkan pemberitahuan dari Menteri Hukum--
dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor :-----
AHU-AH.01.10-13816, tanggal 24-08-2009 (duapuluh empat-----
Agustus duaribu sembilan).-----

-Akta Berita Acara Rapat Umum Nomor 14, tanggal 20-08-2009---
(duapuluh Agustus tahun duaribu sembilan), dibuat-----
dihadapan WINARTI LUKMAN-WIDJAJA, Sarjana Hukum, Notaris di-
Jakarta, yang mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan-
Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor :-----
AHU-44688.AH.01.02.Tahun 2009, tanggal 10-09-2009 (sepuluh--
September tahun duaribu sembilan).-----

-Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Nomor 16, tanggal-----
20-08-2009 (duapuluh Juni tahun duaribu sembilan), dibuat---

dihadapan Saya, Notaris di Jakarta Timur, yang mendapatkan--
surat penerimaan pemberitahuan perubahan data perseroan dari--
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia----
Nomor : AHU-1637.40.22.2014, tanggal 27-06-2014 (duapuluh---
tujuh Juni tahun duaribu empatbelas).-----

-Selanjutnya dalam akta ini disebut juga "perseroan").-----

-Penghadap menyatakan dengan ini menjamin akan kebenaran,-----
keaslian, dan kelengkapan identitas penghadap yang namanya-----
tersebut dalam akta ini dan seluruh dokumen yang menjadi dasar--
dibuatnya akta ini tanpa ada yang dikecualikan, yang-----
disampaikan kepada saya, Notaris, sehingga apabila dikemudian--
hari sejak ditandatangani akta ini timbul sengketa dengan nama--
dan dalam bentuk apapun yang disebabkan karena akta ini, maka--
penghadap yang membuat keterangan dengan ini berjanji-----
mengikatkan dirinya untuk bertanggung jawab dan bersedia-----
menanggung resiko yang timbul dan dengan ini penghadap-----
menyatakan dengan tegas membebaskan saya, Notaris dan para-----
saksi dari turut bertanggung jawab dan memikul baik sebagian---
maupun seluruhnya akibat hukum yang timbul karena sengketa----
tersebut.-----

-Penghadap telah dikenal oleh saya, Notaris.-----

-Penghadap bertindak sebagaimana tersebut diatas menerangkan---
terlebih dahulu:-----

-Bahwa dalam rapat hadir:-----

1. Tuan MEHET RACHMAT KUSRIN, lahir di Ciamis, pada tanggal----
12-02-1946 (duabelas Pebruari tahun seribu sembilan ratus---
empatpuluh enam), Warga Negara Indonesia, Swasta, bertempat-
tinggal di Jalan Palem Nomor 2, Rukun Tetangga 001, Rukun---
Warga 007, Kelurahan Pejaten Barat, Kecamatan Pasar Minggu,-
Kotamadya Jakarta Selatan, pemegang Kartu Tanda Penduduk----

Nomor : 3174041202460003.-----

-Dalam rapat hadir sebagai :-----

a. Selaku Komisaris Perseroan.-----

b. Selaku pemegang/pemilik atas 1.500 (seribu limaratus)-

lembar saham dalam Perseroan.-----

2. Tuan TRIONO JAYANEGERA, lahir di Jakarta, pada tanggal-----

01-07-1969 (satu Juli tahun seribu sembilanratus enampuluh--

sembilan), Warga Negara Indonesia, Karyawan Swasta,-----

bertempat tinggal di Jalan Wijaya XVI Nomor 9, Rukun-----

Tetangga 004, Rukun Warga 003, Kelurahan Melawai, Kecamatan--

Kebayoran Baru, Kotamadya Jakarta Selatan, pemegang Kartu---

Tanda Penduduk Nomor: 3174070107690001.-----

-Dalam rapat hadir sebagai :-----

a. Selaku Direktur Perseroan.-----

b. Selaku pemegang/pemilik atas 1.500 (seribu limaratus)-

lembar saham dalam Perseroan.-----

-Yang mewakili 100% (seratus persen) atau seluruh saham yang---

sejumlah hingga saat ini yaitu 3.000 (tiga ribu) lembar saham,---

sehingga dengan demikian sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 10

ayat 4 Anggaran Dasar Perseroan, keputusan tersebut adalah sah--

dan mengikat, maka sekarang penghadap bertindak menjalani-----

sebagaimana tersebut dengan mempergunakan kekuatan kuasa di---

atas menyatakan bahwa para pemegang saham Perseroan dengan-----

suara bulat telah mengambil keputusan dengan persetujuan secara

tertulis sebagai berikut:-----

1. Persetujuan Peningkatkan Modal Dasar dan Modal-----

Ditempatkan/Modal Disetor dalam Perseroan.-----

2. Hal-hal lain yang timbul dalam rapat.-----

-Oleh karena acara Rapat telah diketahui sepenuhnya oleh yang--

hadir dalam Rapat, maka ketua Rapat lalu mengusulkan dan-----

setelah melalui pembicaraan seperlunya, maka Rapat dengan---
suara bulat memutuskan:-----

1. Menyetujui peningkatan Modal Dasar yang semula sebesar---

Rp.7.500.000.000,00 (tujuh milyar limaratus Rupiah)-----

menjadi sebesar Rp.50.400.000.000,00 (limapuluh milyar---

empatratus juta Rupiah) terbagi atas 33.600 (tigapuluh---

tigaribu enamratus) lembar saham, masing-masing saham---

bernilai nominal Rp.1.500.000,00 (satu juta limaratus---

ribu Rupiah), Modal Ditempatkan/Modal Disetor Perseroan--

yang semula sebesar Rp.4.500.000.000,00 (empat milyar---

limaratus juta Rupiah) menjadi sebesar-----

Rp.12.600.000.000,00 (duabelas milyar enamratus juta---

Rupiah), terbagi atas 8.400 (delapanribu empatratus)-----

lembar saham, untuk selanjutnya komposisi kepemilikan---

saham dalam Perseroan berubah sebagai berikut:-----

-Komposisi kepemilikan saham yang lama:-----

-Tuan MEMET RACHMAT KUSRIN : 1.500 lembar saham.-----

-Tuan TRIONO JAYANEGERA : 1.500 lembar saham.-----

-Komposisi kepemilikan saham yang baru :-----

-Tuan MEMET RACHMAT KUSRIN : 4.200 lembar saham.-----

-Tuan TRIONO JAYANEGERA : 4.200 lembar saham.-----

2. Hal-hal lain yang timbul dalam rapat.-----

-sehingga Akta Perubahan Perseroan Terbatas ini berbunyi dan---

tertulis sebagai berikut:-----

-----M O D A L-----

-----Pasal 4-----

1. Modal dasar Perseroan berjumlah Rp.50.400.000.000,00-----

(LIMAPUTUH MILYAR EMPATRATUS JUTA RUPIAH) terbagi atas-----

33.600 (TIGAPULUH TIGARIBU ENAMRATUS) lembar saham-----

masing-masing lembar saham bernilai nominal Rp.1.500.000,00-

(SATU JUTA LIMARATUS RIBU RUPIAH).-----

2. Dari modal dasar tersebut telah ditempatkan dan disetor-----

25% (DUAPULUH LIMA PERSEN) atau sejumlah-----

Rp.12.600.000.000,00 (DUABELAS MILYAR ENAMRATUS JUTA RUPIAH)

terbagi atas 8.400 (DELAPANRIBU EMPATRATUS) lembar saham.---

3. Penambahan modal Perseroan dilakukan menurut keperluan-----

Perseroan dan dilakukan sesuai ketentuan Pasal 41, Pasal 42-

dan Pasal 43 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 40 Tahun-

2007 (duaribu tujuh) tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya

disebut "UUPT").-----

-Segala sesuatu yang tidak atau belum cukup diatur dalam-----

Anggaran Dasar ini, akan diputus dalam RUPS.-----

Akhirnya, para penghadap bertindak dalam kedudukannya-----

sebagaimana tersebut di atas menerangkan bahwa:-----

1. Untuk pertama kalinya telah diambil bagian dan disetor penuh

dengan uang tunai melalui kas perseroan sejumlah 5.000-----

(LIMARIBU) lembar saham dengan nilai nominal seluruhnya-----

Rp.7.500.000.000,00 (TUJUH MILYAR LIMARATUS JUTA RUPIAH),---

masing-masing lembar saham bernilai nominal Rp.1.500.000,00-

(SATU JUTA LIMARATUS RIBU RUPIAH), sebagaimana ternyata-----

dalam akta Berita Acara Rapat Umum Nomor 16, tanggal-----

25-03-2009 (duapuluh lima Maret tahun duaribu sembilan), dan

dengan akta ini ditingkatkan menjadi 8.400 (DELAPANRIBU-----

EMPATRATUS) lembar saham dengan nilai nominal seluruhnya-----

Rp.12.600.000.000,00 (DUABELAS MILYAR ENAMRATUS JUTA-----

RUPIAH), sehingga susunan pemegang saham dalam perseroan---

telah berubah menjadi :-----

a. Tuan MEMET RACHMAT KUSRIN-----

tersebut, sebanyak 4.200-----

(EMPATRIBU DUARATUS) lembar saham-

atau sebesar-----Rp.6.300.000.000,00--
(ENAM MILYAR TIGARATUS JUTA-----
RUPIAH).-----

b. Tuan TRIONO JAYANEGARA tersebut,--

sebanyak 4.200 (EMPATRIBU-----
DUARATUS) lembar saham atau-----
sebesar-----Rp.6.300.000.000,00--
(ENAM MILYAR TIGARATUS JUTA-----
RUPIAH).-----

-sehingga seluruhnya berjumlah 8.400 (DELAPANRIBU EMPATRATUS)--
lembar saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar-----
Rp.12.600.000.000,00 (DUABELAS MILYAR ENAMRATUS JUTA RUPIAH).--

2. Penghadap memberikan kuasa kepada Notaris dengan hak untuk--
memindahkan kekuasaan ini kepada orang lain dikuasakan untuk
memohon pelaporan (status) badan hukum atas perubahan-----
Anggaran Dasar ini dari instansi yang berwenang dan untuk---
membuat pengubahan dan/atau tambahan dalam bentuk yang-----
bagaimanapun juga yang diperlukan untuk memperoleh pelaporan
tersebut dan untuk mengajukan dan menandatangani semua-----
permohonan dan dokumen lainnya, untuk memilih tempat-----
kedudukan dan untuk melaksanakan tindakan lain yang mungkin-
diperlukan.-----

-Akhirnya penghadap bertindak sebagaimana tersebut di atas-----
menerangkan :-----

-Apabila ternyata penghadap lalai dan tidak memenuhi maksud---
tersebut di atas, dan tetap melakukan penuntutan dan/atau-----
pelaporan terhadap Notaris dan/atau Pejabat yang terkait dan---
saksi-saksi, maka penghadap dengan tegas membebaskan Saya,-----
Notaris, dan para saksi dari turut bertanggung jawab dan-----
memikul baik sebagian maupun seluruhnya akibat hukum yang-----

timbul karena kelalaian tersebut di atas.-----

-Dengan telah dilakukan pembacaan akta ini, maka penghadap yang bertanggung jawab atas isi akta ini.-----

-Apabila dalam pengeluaran salinan/kutipan/petikan dari minuta-akta (akta otentik) ini terdapat kekeliruan atau kesalahan-----pengetikan, maka Notaris akan melakukan pembetulan kesalahan---pengetikan yang disesuaikan pada minuta akta (akta otentiknya).

-----DEMIKIAN AKTA INI-----

-Dibuat sebagai minuta dan diresmikan di Kota Jakarta Timur,---pada hari dan tanggal seperti tersebut pada awal akta ini,-----dengan dihadiri oleh 2 (dua) orang saksi akta yaitu :-----

1. Nona PRAPTI, lahir di Purbalingga, pada tanggal 14-10-1990--

(empatbelas Oktober tahun seribu sembilanratus-----sembilanpuluh), Warga Negara Indonesia, Swasta, bertempat---tinggal di Jalan Pinguin VII Blok CM Nomor 11, Rukun-----Tetangga 008, Rukun Warga 008, Kelurahan Pondok Betung,-----Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, pemegang-----Kartu Tanda Penduduk Nomor : 3674035410900002.-----

-Untuk keperluan akta ini, sementara berada di Kota Jakarta-Timur.-----

2. Nyonya RIKA, lahir di Bogor, pada tanggal 07-10-1981-----

(tujuh Oktober tahun seribu sembilanratus delapanpuluh-----satu), Warga Negara Indonesia, Swasta, bertempat tinggal di-Jalan Pelita, Rukun Tetangga 003, Rukun Warga 003, Kelurahan Limo, Kecamatan Limo, Kota Depok, pemegang Kartu Tanda-----Penduduk Nomor: 3276044710810001.-----

-Untuk keperluan akta ini, sementara berada di Kota Jakarta-Timur.-----

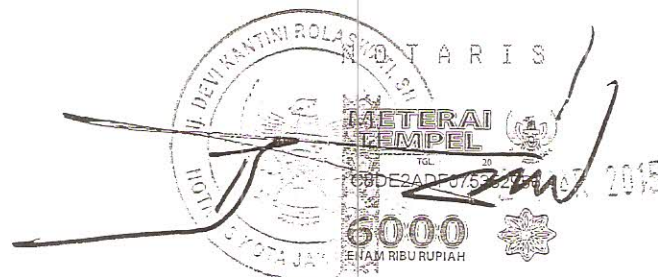
-Setelah saya, Notaris membacakan akta ini kepada penghadap dan para saksi, maka selanjutnya penghadap menyatakan telah-----

mengerti, memahami, menyetujui isi akta ini dan sesuai dengan--
kehendak penghadap sebagaimana tersebut, dengan menandatangani--
minuta akta ini serta memberikan cap jempol ibu jari tangan---
kanan pada lembar tersendiri yang dilekatkan pada minuta akta--
ini.-----

-Dilangsungkan dengan tanpa perubahan.-----

-Minuta akta ini telah ditandatangani dengan sempurna.-----

-----DIBERIKAN SEBAGAI SALINAN YANG SAMA BUNYINYA.-----



(Hajjah DEVI KANTINI ROLASWATI, SH, M.Kn)



Pengalihan SIUPAL PT. AMAS
ISCINDO UTAMA ditandatangani SIUPAL
Asli ditandatangani

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)

(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan)
NOMOR: B. XXV - 140 / AL - 58

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 11/DIR-AIU/XI/01 tanggal 09 Nopember 2001, diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada

Nama Perusahaan : PT. AMAS ISCINDO UTAMA
Alamat Kantor Perusahaan : Gedung Menara Era Lantai 8 Unit 2 dan 3
Jl. Senen Raya 135-137, Jakarta - 10410
Nama Direktur Utama / Penanggung jawab : TRIONO JAYANEGARA (Direktur)
Alamat Direktur Utama / Penanggung jawab : Jl. Yusuf Adiwinata No. 14, Gondangdia
Jakarta Pusat
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 01.621.441.3-023.000

Kewajiban Pemegang SIUPAL :

1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan laut, kepelabuhanan, keselamatan maritim dan lingkungan hidup.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau tramper melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan kegiatan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
8. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin operasi secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

Dikeluarkan di : JAKARTA
Pada tanggal : 23 Januari 2002

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

Penanggung jawab



TRIONO JAYANEGARA

Direktur

Tuwardiman

TIUK SUKARDIMAN, M.Si.

NIP. 120088680



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 s/d 17

JL. MEDAN MERDEKA BARAT No. 8
JAKARTA - 10110

TEL : 3811338, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440
Pst. : 4213, 4227, 4209, 4135

TLX : 3844492, 3458540
Fax : 3811786, 3545430, 3507576

SURAT KETERANGAN
No. *PT 549/06/7/3/13*

1. Berdasarkan surat PT. AMAS ISCINDO UTAMA Nomor : 10/AIU/dephub/TJ/C313 tanggal 20 Maret 2013, perihal Perubahan Domisili dan NPWP Perusahaan sesuai dengan Surat Keterangan Domisili Perusahaan Nomor : 700/1.824/III/2013 tanggal 21 Maret 2013, yang dikeluarkan oleh Kantor Kelurahan Senayan, Jakarta Selatan dan Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak Nomor PEM-01257WPJ.06/KP.1203/2012 tanggal 21 Nopember 2012 yang dikeluarkan oleh Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Pusat, dengan ini diadakan Perubahan Domisili Perusahaan dan NPWP sebagai berikut :

Nama Perusahaan : PT. AMAS ISCINDO UTAMA
Nomor & Tgl. SIUPAL : B.XXV-140/AL.58 tanggal 29/01/2002
Domisili Perusahaan Lama : Gedung artha Graha, Lt. 27, Suite 2701, SCBD Lot 25, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, Kel. Senayan, Kec. Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Domisili Perusahaan Baru : Gedung Artha Graha, Lt. 23, Suite 2301 SCBD Lot 25, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, Kel. Senayan, Kec. Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
NPWP Lama : 01.621.441.3.023.000
NPWP Baru : 01.621.441.3-073-000
2. Surat Keterangan ini merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) PT. AMAS ISCINDO UTAMA No. B.XXV.140/AL.58 tanggal 29/01/2002, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2010 Jo Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2011 tentang Angkutan di Perairan dan Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.33 Tahun 2001 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut.
3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

26 MAR 2013

Jakarta,

AN. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LAU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT





KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 s/d 17

JL. MEDAN MERDEKA BARAT No. 8

TEL. : 3811308, 3505008, 3813269, 3447017,
3942440

TLX. : 3844492, 3458540

JAKARTA - 10110

Plat. : 4213, 4227, 4209, 4135

Fax. : 3811786, 3845430, 3507576

Nomor
Klasifikasi
Lampiran
Perihal

97549/06/2/2/13

1 (satu) berkas
Surat Keterangan Perubahan
Domisili dan NPWP Perusahaan

Jakarta,

25 MAR 2013

Kepada :

Yth. Direktur Utama
PT. AMAS ISCINDO UTAMA
Gedung Artha Graha, Lt. 23, Suite 2301
SCBD Lot 25, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-
53, Kel. Senayan, Kec. Kebayoran Baru

di

JAKARTA SELATAN

1. Serombongan dengan surat Saudara Nomor : 10/AIU-SK/Dephub/TJ/0313 tanggal 20 Maret 2013, perihal tersebut pada pokok surat, bersama ini terlampir disampaikan Surat Keterangan tentang Perubahan Domisili dan NPWP pada SIUPAL PT. AMAS ISCINDO UTAMA.
2. Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.

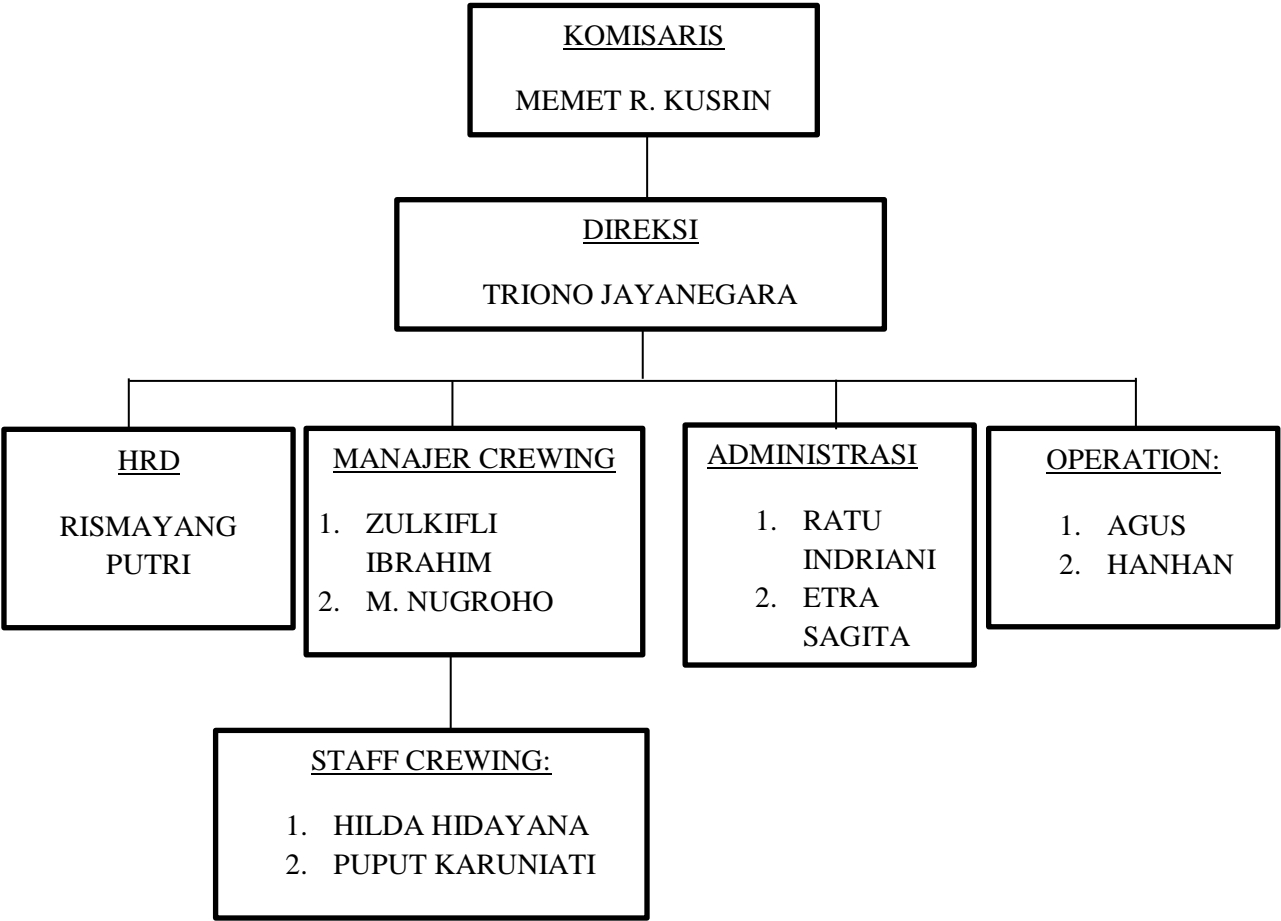
AN. DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT



Tembusan

1. Dirjen Hubla;
2. Sesditjen Hubla;
3. Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan
Utama Tg. Priok.

Lampiran
Struktur Organisasi PT Amas Iscindo Utama



Lampiran 5

Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH
KAPAL MILIK PT. AMAS ISCINDO UTAMA**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal milik PT Amas Iscindo Utama”**. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program D-4 di Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan STIP Jakarta. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Karina Ananda Nuchi

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya.

B. Identitas Responden

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan *
3. Usia : 20 - 25 tahun ()
26 - 35 tahun ()
36 - 45 tahun ()
46 - 50 tahun ()
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja : tahun

C. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Bapak/Ibu untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompetensi Anak Buah Kapal (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Anak buah kapal dapat memberikan ide/gagasan yang baik ketika bekerja, baik secara lisan maupun tulisan.					

2	Anak buah kapal mampu membuat prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.					
3	Berpikir kreatif dan inovatif dalam bekerja dan dalam menghadapi masalah yang terjadi diatas kapal merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap anak buah kapal.					
4	Kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap anak buah kapal.					
5	Setiap anak buah kapal bisa menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.					
6	Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan lebih memuaskan.					
7	Setiap anak buah kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu / sesuai <i>deadline</i> .					
8	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan harus berkualitas baik agar bisa diperhitungkan.					
9	Ketika bekerja, saya harus bisa mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja saya.					
10	Pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.					

Variabel Kinerja Anak Buah Kapal (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Efisiensi dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja selalu saya lakukan					
2	Saya selalu memperhatikan keselamatan diri saat bekerja					
3	Saya menjaga inventaris yang ada diatas kapal dengan baik					
4	Saya berusaha bekerja sesuai dengan perintah standar kerja yang ada dikapal					
5	Prestasi yang bisa saya berikan terlihat dari hasil pekerjaan yang benar dan baik					
6	Saya lebih memprioritas hasil kerja daripada cara kerja					
7	Kemampuan dan keterampilan saya sangat baik					
8	Saya sepenuhnya mengerti atau familiar terhadap tugas yang diberikan					
9	Saya bertanggung jawab jika terjadi kesalahan yang saya lakukan diatas kapal					

10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 6

Data Instrumen Variabel Kompetensi (X)

No. Respdn	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	32
3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
7	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	37
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
9	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	29
10	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	27
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
12	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	34
13	4	3	4	3	5	4	4	3	4	2	36
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
15	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
16	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33
17	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
18	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	37
19	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	35
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
21	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	43
22	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	29
23	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	32
24	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	27
25	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
26	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
27	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	38
28	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	39
29	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	31
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
31	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	27
32	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	34
34	4	3	4	3	5	4	4	3	4	2	36
35	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
36	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
TOTAL	127	121	125	120	133	125	123	127	134	117	1249

Lampiran 7

Data Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No. Respndn	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
7	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	37
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
9	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	29
10	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	29
11	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
12	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	34
13	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	36
14	4	4	2	3	4	3	3	3	5	4	35
15	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
17	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
18	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
19	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	35
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
21	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
22	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	33
23	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	34
24	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	28
25	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	38
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	33
30	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
31	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	29
32	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
33	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	34
34	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	36
35	4	4	2	3	4	3	3	3	5	4	35
36	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
TOTAL	133	126	118	125	127	136	117	138	127	117	1261

RELIABILITAS

RELIABILITAS

1. Kompetensi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

2. Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.911	.909	1.53607

a. Predictors: (Constant), totalX

ANOVA^b

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.990	1.629		3.064	.004
	KOMPETENSI	.866	.046	.955	18.673	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 8
Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.336*	.519**	.569**	.522**	.610**	.633**	.287	.435**	.078	.711**
	Sig. (2-tailed)		.045	.001	.000	.001	.000	.000	.090	.008	.651	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_2	Pearson Correlation	.336*	1	.407*	.524**	.527**	.236	.496**	.409*	.351*	.528**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.045		.014	.001	.001	.167	.002	.013	.036	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_3	Pearson Correlation	.519**	.407*	1	.663**	.672**	.607**	.528**	.385*	.490**	.269	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.000	.000	.000	.001	.020	.002	.113	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_4	Pearson Correlation	.569**	.524**	.663**	1	.610**	.428**	.641**	.636**	.521**	.366*	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.009	.000	.000	.001	.028	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_5	Pearson Correlation	.522**	.527**	.672**	.610**	1	.582**	.718**	.357*	.541**	.211	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.032	.001	.217	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_6	Pearson Correlation	.610**	.236	.607**	.428**	.582**	1	.450**	.340*	.395*	.234	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.167	.000	.009	.000		.006	.042	.017	.169	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_7	Pearson Correlation	.633**	.496**	.528**	.641**	.718**	.450**	1	.342*	.225	.206	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.006		.041	.187	.227	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_8	Pearson Correlation	.287	.409*	.385*	.636**	.357*	.340*	.342*	1	.176	.446**	.607**

	Sig. (2-tailed)	.090	.013	.020	.000	.032	.042	.041		.305	.006	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Skor_total	Pearson Correlation	.435**	.351*	.490**	.521**	.541**	.395*	.225	.176	1	.445**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.008	.036	.002	.001	.001	.017	.187	.305		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30			30

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.718**	.309	.582**	.357*	.351*	.211	.441**	.522**	.610**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.067	.000	.032	.036	.217	.007	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_2	Pearson Correlation	.718**	1	.256	.450**	.342*	.023	.206	.101	.633**	.641**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.132	.006	.041	.894	.227	.558	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_3	Pearson Correlation	.309	.256	1	.407*	.313	.559**	.598**	.706**	.225	.386*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.067	.132		.014	.063	.000	.000	.000	.187	.020	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_4	Pearson Correlation	.582**	.450**	.407*	1	.340*	.508**	.234	.611**	.610**	.428**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.014		.042	.002	.169	.000	.000	.009	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_5	Pearson Correlation	.357*	.342*	.313	.340*	1	.358*	.446**	.345*	.287	.636**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.032	.041	.063	.042		.032	.006	.039	.090	.000	.000

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_6	Pearson Correlation	.351*	.023	.559**	.508**	.358*	1	.396*	.867**	.159	.320	.637**
	Sig. (2-tailed)	.036	.894	.000	.002	.032		.017	.000	.355	.057	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_7	Pearson Correlation	.211	.206	.598**	.234	.446**	.396*	1	.506**	.078	.366*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.217	.227	.000	.169	.006	.017		.002	.651	.028	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_8	Pearson Correlation	.441**	.101	.706**	.611**	.345*	.867**	.506**	1	.296	.337*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.007	.558	.000	.000	.039	.000	.002		.080	.044	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_9	Pearson Correlation	.522**	.633**	.225	.610**	.287	.159	.078	.296	1	.569**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.187	.000	.090	.355	.651	.080		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item_10	Pearson Correlation	.610**	.641**	.386*	.428**	.636**	.320	.366*	.337*	.569**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.009	.000	.057	.028	.044	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Skor_t otal	Pearson Correlation	.739**	.646**	.680**	.752**	.640**	.637**	.594**	.740**	.658**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN S D M PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA



PENGAJUAN SINOPSIS SKRIPSI

NAMA : KARINA ANANDA NUCHI
NRP : 459 16 9089
BIDANG KEAHLIAN : KALK
SEMESTER : VII

Mengajukan Sinopsis Skripsi sebagai berikut ;

A. Judul :

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL MILIK PT.
AMAS ISCINDO UTAMA**

B. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya kemampuan anak buah kapal untuk menyesuaikan diri dengan standar kerja di atas kapal milik PT Amas Iscindo Utama.
2. Rendahnya kompetensi anak buah kapal sehingga kinerjanya belum optimal.
3. Anak buah kapal yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya diatas kapal PT Amas Iscindo Utama.
4. Rendahnya ketrampilan anak buah kapal sehingga mengganggu kinerjanya diatas kapal

C. Rumusan Masalah

Sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja anak buah kapal PT Amas Iscindo Utama

D. Variable Yang Digunakan

X : KOMPETENSI

Wibowo (2017:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Y : KINERJA ANAK BUAH KAPAL

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai Rizal (2014 : 447) adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau seluruh aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Johnny Setyawan, 1999). Dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh data dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi. Sehingga diharapkan dapat membentuk memotivasi pada masing-masing bagian agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

E. Pendekatan Pemecahan Masalah

- KUANTITATIF

Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis. Oleh karena itu metode ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiyono, 2010:13)

F. Metode Penelitian

1. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penulis memulai penelitian pada tanggal 7 Agustus 2018 s/d 31 Mei 2019 di PT.

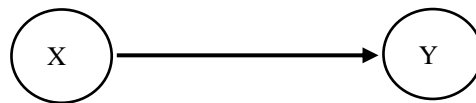
Amas Iscindo Utama Jakarta.

2. Kerangka Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini model penelitian yang menggambarkan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja anak buah kapal digambarkan sebagai berikut:

Variabel yang digunakan :

1. Kompetensi anak buah kapal
2. Kinerja operasional diatas kapal



X : Kompetensi anak buah kapal

Y : Kinerja anak buah kapal

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteria yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah anak buah kapal pada PT. Amas Iscindo Utama sebanyak 3 kapal yaitu, MV. Sawu Sea, MV. Flores Sea dan MV. Tembaga Sea dengan anak kapal sebanyak lebih kurang 36 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam hal ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah kapal-kapal yang dimiliki oleh PT. Amas Iscindo Utama. Dalam menyebar kuesioner sebagai responden adalah anak buah kapal dari 3 kapal, selain Nahkoda

4. Metode Pengumpulan Data

a. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat

diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Pada penelitian ini kuisioner diberikan kepada 36 anak buah kapal PT. Amas Iscindo Utama yang sedang berada di darat ataupun di atas kapal. Dalam setiap kuisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 2 bagian pertanyaan yaitu:

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai kompetensi.
- 2) Bagian kedua berisikan 10 pertanyaan mengenai kinerja.

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Jika wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir: 1998)




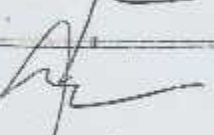




5. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan regresi, yang terdiri dari regresi linear, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis..

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANAK BUAH
KAPAL MILIK PT. AMAS ISCINDO UTAMA

Dosen Pembimbing II Skripsi : PRESTANTI, SS. MPd.

Bimbingan II :

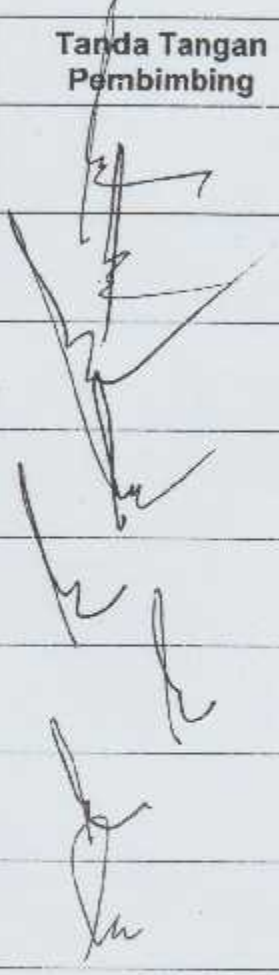
No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	25-11-19	Pengantar judul / skripsi	
2	15-1-20	Pengantar bab I	
3	20-02-20	Pengantar bab II	
4	06-03-20	Pengantar bab III	
5	9-7-20	Pengantar bab IV - V	
6	23-7-20	Koreksi bab IV - V	
7	24-7-20	Koreksi ulang bab I - V	
8	24-7-20	Ace Skripsi	

Catatan

Judul Skripsi: Pengaruh kompetensi ~~Kepa~~ terhadap Kinerja anak buah Kapal milik PT. Amas Iscindo Utama

Dosen Pembimbing I Skripsi: Drs. Tigor Siagian, MM

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	24 - 11 - 2019	Pengyerahan judul / sinopsis skripsi	
2.	14 - 01 - 2020	Bab I	
3.	13 - 02 - 2020	Acc bab I, lanjut bab II	
4.	19 - 03 - 2020	Acc bab II, lanjut bab III	
5.	05 - 04 - 2020	Bab III acc, lanjut bab IV.	
6.	09 - 06 - 2020	Bab IV revisi	
7.	07 - 07 - 2020	Acc bab IV, lanjut Bab V.	
8.	15 - 07 - 2020	ACC Bab V, siap disidangkan	

Catatan

.....

.....

.....