

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



SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *MEKANISME REPLACEMENT CREW*
KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING*
MANAGEMENT DI PT. JASINDO DUTA SEGARA**

Oleh :

KHULUD

NRP. 4.60.17.9389/K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2021**

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



SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *MEKANISME REPLACEMENT*
CREW KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING*
MANAGEMENT DI PT. JASINDO DUTA SEGARA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

**KHULUD
NRP. 4.60.17.9389/K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2021**

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KHULUD
NRP : 4.60.17.9389 / K
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PENGARUH *MEKANISME REPLACEMENT*
CREW KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING*
MANAGEMENT DI PT. JASINDO DUTA SEGARA

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing I

A. Chalid Pasyah, Dip.TESL. M.Pd.
Pembina (IV/a)
NIP. 19600814 198202 1 001

Pembimbing II

Dra. Tuti Sulastri, M.M.
Pembina (IV/a)
NIDN 0319096402

**Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK**

Vidya Selasдини, S.SiT., MMTr
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

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

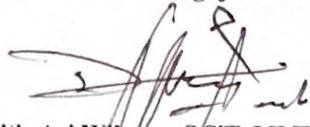


TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

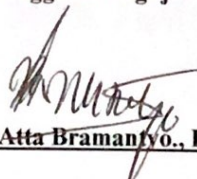
Nama : KHULUD
NRP : 4.60.17 9389/K
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : ANALISI PENGARUH MEKANISME
REPLACEMENT CREW KAPAL GUNA
MEMPERLANCAR CREWING MANAGEMENT DI
PT. JASINDO DUTA SEGARA

Jakarta, Agustus 2021

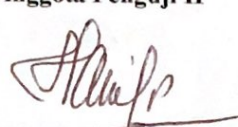
Ketua Penguji


Titis Ari Wibowo, S.SiT., MMTr
Penata/Tingka I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

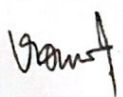
Anggota Penguji I


Drs. Atta Bramantyo., DEA

Anggota Penguji II


A. Chalid Pasyah, Dip.TESL.M.Pd.
Pembina (IV/a)
NIP. 19600814 198202 1 001

Ketua Program Studi KALK


Vidya Selasdini, S.SiT., MMTr
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

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 2020/2021.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktik 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 :

**“ANALISIS PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* KAPAL
GUNA MEMPERLANCAR *CREWING MANAGEMENT* DI PT. JASINDO
DUTA SEGARA”**

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, M.M selaku Ketua STIP Jakarta.
2. Bapak A. Chalid Pasyah, Dip.TESL. M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Tuti Sulastri, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Sari Kusumaningrum, SS., M. Hum. selaku Sekretaris Jurusan KALK.
5. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
6. Untuk Abah saya tercinta Hj. Moh. Husni Mubarak, Ummy saya tercinta Yani Hidayah, Nenek saya Hj. Komariah, Kakak saya Urwatul Wutsqo, Adik saya

Abdulloh serta seluruh keluarga BANI KOMARIAH. Terima kasih berkat doa, motivasi dan kasih sayang kepada penulis sehingga hasil karya ini bisa terlaksana dengan baik dan lancar.

7. Kepada Fakhrur Razi Diwa selaku penyemangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan LX STIP Jakarta, serta seluruh kerabat KALK. Terima kasih untuk warna dan cerita indahnya.
9. Seluruh anak kamar J bawah terimakasih atas canda tawa yang selalu memberikan inspirasi setiap harinya dalam menyusun skripsi ini.
10. Untuk sahabat Penulis Nima, Nabila, Tatik, Reni, JEMAAH, seluruh Taruni LX dan English Team 60, yang telah menemani dan menyemangati penulis mulai dari pendidikan hingga Skripsi ini selesai. Dan telah menjalani suka duka di asrama selama 4 tahun dan telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Direksi, Staff dan segenap Karyawan PT. Jasindo Duta Segara di Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama penulis menjalani praktik.
12. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktik Kerja Nyata dan penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan 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 2021

Penulis

KHULUD

NRP. 4.60.17.9389

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	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pemikiran	21
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	23
B. Subjek Penelitian	23
C. Metode Penelitian	24
D. Teknik Analisis Data	27

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	34
B. Analisis Data	58
C. Pembahasan	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran	23
Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. Jasindo Duta Segara	37

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Fungsi – Fungsi Manajemen 18
Tabel 3.1	Skala Data Model Likert 26
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Usia 38
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Status 38
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 39
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
Tabel 4.5	Tabel XP1 40
Tabel 4.6	Tabel XP2 41
Tabel 4.7	Tabel XP3 42
Tabel 4.8	Tabel XP4 43
Tabel 4.9	Tabel XP5 44
Tabel 4.10	Tabel XP6 45
Tabel 4.11	Tabel XP7 46
Tabel 4.12	Tabel XP8 46
Tabel 4.13	Tabel XP9 47
Tabel 4.14	Tabel XP10 48
Tabel 4.15	Tabel Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel X 49
Tabel 4.16	Tabel YP1 50
Tabel 4.17	Tabel YP2 51
Tabel 4.18	Tabel YP3 52
Tabel 4.19	Tabel YP4 53
Tabel 4.20	Tabel YP5 53
Tabel 4.21	Tabel YP6 54
Tabel 4.22	Tabel YP7 55
Tabel 4.23	Tabel YP8 56
Tabel 4.24	Tabel YP9 57
Tabel 4.25	Tabel YP10 57
Tabel 4.26	Tabel Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Y 59
Tabel 4.27	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X 62
Tabel 4.28	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal PT. Jasindo Duta Segara
Lampiran 2	Struktur Organisasi PT. Jasindo Duta Segara
Lampiran 3	List Kapal PT. Jasindo Duta Segara
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5	Data Uji Instrumen Variabel X
Lampiran 6	Data Uji Instrumen Variabel Y
Lampiran 7	<i>Output</i> SPSS
Lampiran 8	Tabel t
Lampiran 9	Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara maritim yang berada dalam kawasan atau teritorial laut yang sangat luas, memiliki banyak pulau dan dikelilingi oleh wilayah laut dan perairan. Bangsa Indonesia percaya bahwa nenek moyang dari bangsa ini merupakan pelaut-pelaut tangguh. Hal itu dibuktikan dengan kerajaan-kerajaan besar Indonesia sudah mampu berkelana mengarungi lautan untuk berinteraksi dengan bangsa lain.

Perkembangan dunia pelayaran, yang mulanya eksploitasi kemudian bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara yang berasal dari Benua Eropa. Seiring berjalannya waktu terdapat pergeseran di negara-negara maju, mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri. Menurut Kosasih dan Soewedo (2012:134), di negara-negara maju daya tarik kerja di laut berkurang. Hal tersebut disebabkan oleh:

1. Dengan era kontainerisasi, jumlah hari di pelabuhan sangat singkat.
2. Jumlah *crew* di kapal semakin sedikit.
3. Gaji *crew* yang terpisah dengan keluarga di kapal hampir sama dengan gaji *crew* di darat.

Dari hal tersebut perusahaan di negara-negara maju mencari sumber daya manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut, termasuk Indonesia.

Banyaknya permintaan SDM pelaut di negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan *crew manning agency* sebagai

perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia yang khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Jepang dan Korea. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya.

Crew Manning Agency adalah perusahaan yang hanya mengurus pengawakan kapal untuk para *ship owner* di luar negeri. PT. Jasindo Duta Segara banyak berkerja sama dengan perusahaan asing yaitu perusahaan-perusahaan yang berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang, dan Taiwan.

Perusahaan *crew manning agency* harus benar-benar dapat memberikan awak kapal sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari *ship owner*. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 40 “Awak kapal adalah 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”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan *crew manning agency* harus dapat menyediakan awak kapal yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan dari *ship owner*, seperti halnya *ship owner* dari Jepang dan Korea. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya. Salah satu perusahaan perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia adalah PT. Jasindo Duta Segara, yang bergerak di bidang keagenan awak kapal (*crew manning agency*).

Ship owner memiliki salah satu program yaitu *cadet scholarship*. Program tersebut bertujuan agar *ship owner* dapat memiliki perwira kapal yang berkualitas dan berkompeten sesuai kebutuhan. PT. Jasindo Duta Segara harus memiliki manajemen *crewing* yang mampu mengevaluasi *cadet* yang sudah mendapatkan *scholarship* . supaya dapat menjalankan program *scholarship* dari *ship owner* tersebut. Mulai dari pemilihan/perekrutan *cadet* yang berkualitas, memberikan pelatihan yang baik, dan jaminan masa depan yang baik untuk para *cadet scholarship*-nya. Akhirnya, para *cadet scholarship* dapat bekerja secara maksimal dan tentu akan menguntungkan pihak *ship owner* dan juga perusahaan.

Kru PT.Jasindo Duta Segara menggunakan *ISM (International Safety Management)* yang bertujuan untuk menjadi "Agen Penyedia Awak Terbaik di Dunia" untuk memenuhi harapan perusahaan dan awak secara sempurna. PT. Jasindo Duta Segara bertujuan untuk menciptakan nilai bagi *Owner* dan kru dengan integritas, kejujuran dan pertumbuhan yang adil. Kami tidak akan membiarkan

panggilan *Owner* atau kru tidak dijawab. Jangan biarkan *owner* dilayani tanpa komitmen dan jangan biarkan kru gagal dalam kinerjanya. Kami melayani dengan dedikasi dan komitmen setiap saat. Sebelum bergabung di PT. Jasindo Duta Segara *Crew* melakukan *testing* di Perusahaan menggunakan test berbagai macam seperti: akademik, psikotes, dan marlin test guna mengetahui kemampuan kru kapal yang ingin bergabung di PT. Jasindo Duta Segara.

Data perusahaan pada bulan Juli 2020, PT. Jasindo Duta Segara menempatkan sebanyak 955 awak kapal dari Indonesia ke atas kapal milik *ship owner*. Jumlah tersebut belum ditambahkan dengan *crew stand by* yang sedang melaksanakan masa istirahat pascaturun (*sign off*) dari kapal-kapal yang ditangani oleh PT. Jasindo Duta Segara yaitu yang berjumlah sekitar 500 *crew* kapal. Hal tersebut membuat aktivitas *crew replacement* pada perusahaan sangatlah padat, yaitu sebanyak 44 kali PT. Jasindo Duta Segara melaksanakan *replacement crew* kapal dalam jangka waktu sebulan. Oleh karena itu, PT. Jasindo Duta Segara dituntut dalam pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal haruslah baik, untuk memperlancar *crewing management* yang akan membuat kerja sama dengan *ship owner* semakin baik.

Pada saat penulis melaksanakan praktik darat di PT. Jasindo Duta Segara selama kurang lebih 10 bulan, dari bulan Juli 2019 sampai dengan May 2020 masih terdapat pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Misalnya, pengarsipan dengan sistem *filling cabinet*, *special case* permintaan *replacement crew* yang mendadak, masalah pada *control waiting list* dan sedikitnya *crew* kapal yang bersedia bekerja dengan *crew* asal Korea yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme *crew replacement* pada perusahaan. Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendala tersebut, tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Mekanisme Replacement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management di PT. Jasindo Duta Segara"**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Aktivitas pelayanan jasa menyediakan kru kapal yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara Jakarta pada dasarnya bertujuan untuk menjadikan perusahaan yang banyak diminati oleh orang lain. Layanan manajemen menjadi lebih baik untuk

semua jenis kapal melalui pusat kompetensi kru kami yang berlokasi di sebagian besar negara pelayaran di seluruh dunia. Jasindo telah membuat *data base replacement crew* kapal dalam perangkat komputer untuk memastikan agar perputaran pergantian *crew* mereka tepat waktu.

Akan tetapi, saat penulis melaksanakan praktik darat di PT. Jasindo Duta Segara selama kurang lebih 10 bulan, dari bulan Juli 2019 sampai dengan May 2020 masih terdapat pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Seperti :

1. Pengarsipan dengan sistem *filling cabinet*.
2. *Special case* permintaan *replacement crew* yang mendadak.
3. Masalah pada *control waiting list*.
4. Sedikitnya *crew* kapal yang bersedia bekerjasama dengan *crew* asal Korea yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme *crew replacement* pada perusahaan.
5. Menurunnya kinerja awak kapal yang dapat mengganggu kegiatan operasional kapal sebagai akibat penempatan yang tidak sesuai dengan harapan *crew*.

C. BATASAN MASALAH

Mengingat luasnya mekanisme *replacement crew* kapal serta untuk lebih fokus dan spesifik, maka penulis membatasi masalah peneliti hanya pada analisis pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka akan membahas berdasarkan identifikasi masalah yang terdapat pada point 5 yaitu :

- Menurunnya kinerja awak kapal yang dapat mengganggu kegiatan operasional kapal sebagai akibat penempatan yang tidak sesuai dengan harapan *crew*.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang sebelumnya penulis merumuskan permasalahan ialah:

- 1) Sejauh mana pengaruh *special case* permintaan *replacement crew* yang mendadak dalam pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara?

- 2) Sejauh mana pengaruh menurunnya kinerja awak kapal yang dapat mengganggu kegiatan operasional kapal sebagai akibat penempatan yang tidak sesuai dengan harapan crew dalam pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara.
- b. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoretis
 - 1) Untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan tentang manajemen perusahaan *crew manning agency* beserta permasalahan yang dihadapinya.
 - 2) Untuk memotivasi para karyawan perusahaan agar lebih memahami tentang cara mengatasi pelaksanaan mekanisme *crew replacement*.
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam kebijakan tentang pelaksanaan mekanisme *crew replacement*. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
 - 2) Untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan program D-4 jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Untuk memudahkan penulis dalam membahas dan mengkaji materi skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang diawali hal-hal bersifat umum dan dengan penulisan yang disajikan pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan

disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat memudahkan para pembaca memahami skripsi ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan pengertian: analisis, mekanisme, *replacement*, *crew*, *crewing*, manajemen, dan lain sebagainya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang waktu dan tempat penulis dalam mengamati dan melakukan penelitian, objek penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penulisan skripsi yang menjelaskan tentang data yang diperoleh seperti deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan yang berisi tentang tulisan ini dan memberikan saran terhadap kesimpulan, yang diharapkan berguna untuk semua pihak PT .Jasindo Duta Segara.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Analisis

Spradley (dalam Sugiyono, 2015:335) mengatakan bahwa analisis adalah sebuah kegiatan untuk mencari suatu pola selain itu analisis merupakan cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antara bagian dan hubungannya dengan keseluruhan. Di dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi baru (2014:45) disebutkan bahwa analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya dan penelaahannya bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, dikaji sebaik-baiknya, proses pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis adalah kegiatan untuk memecahkan masalah dan melakukan suatu penyelidikan yang terjadi atas suatu peristiwa. Dalam hal ini adalah pelaksanaan *crewing management* guna memperlancar *replacement crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara.

2. Pengertian Mekanisme

Menurut Moenir (2001:53), mekanisme adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah masalah yang berkaitan dengan proses kerja, tujuannya adalah untuk memperoleh hasil yang

maksimal serta mengurangi kegagalan. Menurut Bagus (2005:612-613), mekanisme adalah suatu interaksi bagian yang lainnya pada suatu sistem secara keseluruhan untuk menghasilkan fungsi atau kegiatan sesuai dengan tujuannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian mekanisme adalah suatu sistem yang digunakan dalam proses kerja yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal serta mengurangi kegagalan. Dalam hal ini adalah mekanisme yang dipakai dalam pelaksanaan *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara.

3. Pengertian *Replacement*

Menurut Kosasih dan Soewedo (2012:131- 133), ada perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai pegawai laut tetap, seperti umumnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun banyak perusahaan yang menganut sistem pengawakan secara kontrak seperti umumnya pada perusahaan swasta. Khusus untuk perusahaan swasta yang menganut pegawai tetap, perlu dipikirkan adanya anak buah kapal (ABK) dan Nakhoda cadangan di darat yang jumlahnya kurang lebih 25—50% aktif, bergantung pada besarnya perusahaan, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik atau turun), ABK cuti, sakit, pendidikan, dan sebagainya.

- a. Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah memiliki:
 - 1) Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut.
 - 2) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disahkan oleh Syahbandar.
 - 3) Sijil Awak Kapal.
 - 4) Sertifikat Kesehatan Praberlayar.
 - 5) Buku Pelaut.
- b. Terjadinya pergantian awak kapal di atas kapal (mutasi naik turun) disebabkan oleh beberapa kemungkinan, yaitu:
 - 1) Cuti.

- 2) Atas Permintaan Sendiri.
- 3) Menunggu penempatan dan *Standby*.
- 4) Sakit.
- 5) Habis masa kontrak.
- 6) Pemeriksaan kesehatan sampai mendapatkan surat sehat.
- 7) Mengikuti diklat kepelautan.
- 8) Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi (*passport*, buku pelaut, sertifikat ketrampilan, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *replacement* atau pergantian *crew* merupakan salah satu kegiatan paling penting pada perusahaan *crew manning agency* karena *crew* kapal memiliki batasan waktu dalam satu kontrak kerja di atas kapal. Kegiatan tersebut memerlukan perhatian khusus dalam perusahaan *crew manning agency* karena melibatkan banyak pihak, yaitu *ship owner*, Nahkoda (sebagai perwakilan dari kapal) dan *crew* kapal yang akan digantikan ataupun yang akan menggantikannya.

4. Pengertian Crew atau Awak Kapal

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1, Ayat 40, “Awak Kapal adalah 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 sijil”. Semua posisi di kapal dari Kapten sampai *Messboy* adalah awak kapal. Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pada ayat 42 Nahkoda cukup diistimewakan oleh undang-undang tersebut yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *crew* atau awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK) sebagai berikut:

- a. Perwira kapal, terdiri dari *Captain*, *Chieff Officer*, *Second Officer*, dan *Third Officer* untuk Bagian *Deck*, sedangkan untuk Bagian *Engine* adalah *Chief Engineer*, *First Engineer*, *Second Engineer*, *Third Enginner*.
- b. Anak Buah Kapal, terdiri dari *Bosun*, *Able Seaman (AB)*, *Ordinary Seaman (OS)*, *Mess Boy*, *Chief Cook* untuk Bagian *Deck*, sedangkan untuk Bagian *Engine* adalah *Oiler* dan *Wiper*.

Berdasarkan *Standart Operating Procedure (SOP)* PT. Jasindo Duta Segara, persyaratan untuk menjadi seorang *crew* kapal, yaitu:

- a. Untuk Bagian *Deck* harus memiliki *Seaman Book*, *Passpor*, *Operator Radio Umum (ORU)*, *Yellow Book*, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Resque Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *RADAR*, *ARPA*, *Electronic Chart Display and Information System (ECDIS)*, *Global Maritime Distress dan Keselamatan Sistem (GMDSS)*, *Ship Security Officer (SSO)*, *Bridge Resource Management (BRM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.
- b. Untuk Bagian *Engine* harus memiliki *Seaman Book*, *Passpor*, *Yellow Book*, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Resque Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *Engine Romm Management (ERM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

Setiap *Crew* kapal memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Tugas dan tanggung jawab *crew* kapal bagian *deck*, adalah:

- a. *Captain* atau Nahkoda
 - 1) Melengkapi peralatan kapalnya.
 - 2) Mengawaki kapalnya secara layak sesuai prosedur atau aturan.
 - 3) Membuat kapalnya layak laut (*seaworthy*).
 - 4) Bertanggung jawab atas keselamatan pelayaran.

- 5) Bertanggung jawab atas keselamatan para pelayar yang ada di atas kapalnya.
 - 6) Mematuhi perintah Pengusaha kapal selama tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. *Chief Officer*
- 1) Pemeliharaan seluruh kapal kecuali kamar mesin.
 - 2) Muat bongkar muatan di palka-palka dan lain-lain.
 - 3) Pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan pengangkutan muatan.
 - 4) Pengganti Nahkoda pada waktu Nahkoda berhalangan, Maka *Chief officer* memimpin kapal atas perintahnya.
 - 5) Mengatur muatan, persediaan air tawar, dan mengatur arah navigasi.
- c. *Second Officer*
- 1) Memelihara serta menyiapkan peta-peta laut dan buku-buku petunjuk pelayaran.
 - 2) Memelihara dan menyimpan alat-alat pembantu navigasi nonelektronik.
 - 3) Bertanggung jawab atas bekerjanya pesawat pembantu navigasi elektronik (radar) dengan baik.
 - 4) Memelihara *gyro compas*, bertanggung jawab atas pemeliharaan *autopilot*.
 - 5) Memelihara *magnetic compas* serta bertanggung jawab pengisian kompas *error register book* oleh para mualim jaga.
- d. *Third Officer*
- 1) Pemeliharaan dan kelengkapan *life boats*, *liferafts*, *lifebuoys* serta *lifejackets*, serta administrasi.
 - 2) Bertanggung jawab atas pemeliharaan, kelengkapan, dan bekerjanya botol-botol pemadam kebakaran, alat-alat pelempar tali, alat-alat semboyan bahaya, dan alat-alat pernafasan dengan baik.
 - 3) Membuat sijil-sijil kebakaran, sekoci, orang jatuh ke laut, dan memasangnya di tempat-tempat yang telah ditentukan.

- 4) Memelihara dan menjaga kelengkapan bendera-bendera (kebangsaan, bendera-bendera semboyan internasional, serta bendera perusahaan).
 - 5) Mengawasi pendugaan tanki-tanki air tawar atau *ballast* dan got-got palka serta mencatatnya dengan *journal*.
- e. Bosun
- 1) Sebagai kepala kerja ABK *deck*, memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja.
 - 2) Membagi tugas-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dari *Chief Officer*.
 - 3) Ronda dengan teratur, memelihara semua hal yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkannya pada Nahkoda.
 - 4) Memahami sungguh-sungguh pekerjaannya dan dapat bekerja sama dengan bagian-bagian lain.
 - 5) Memelihara alat kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- f. *Able Seaman* (AB)
- 1) Melaksanakan tugas jaga di anjungan, jaga tangga (*gangway*) pegang kemudi, dan pengintaian (*look-out*).
 - 2) Menyiapkan bendera-bendera dan alat pemadam di *deck*.
 - 3) Kebersihan anjungan dan *gangway*, menunaikan perintah dari perwira *deck* yang bertugas sewaktu perawatan kapal atau penggunaan alat-alat navigasi, dan peralatan anjungan lainnya.
- g. *Ordinary Seaman* (OS)
- 1) Merawat lambung kapal.
 - 2) Membantu penanganan muatan.
 - 3) Dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang diperintahkan kepadanya.
- h. *Mess Boy*
- 1) Membantu semua kegiatan yang diperintahkan.
 - 2) Menjaga kebersihan di dapur.
 - 3) Menjaga kebersihan di area *deck* atau *Mess Room*.

Tugas dan tanggung jawab pada Bagian *Engine*, adalah:

a. *Chief Engineer*

- 1) Memastikan bahwa semua personal departemen mesin dibiasakan dengan prosedur yang relevan.
- 2) Mengeluarkan perintah yang jelas dan ringkas untuk insinyur dan lain-lain di departemen mesin.
- 3) Menyesuaikan jam tangan ruang mesin untuk memastikan bahwa semua penjaga cukup beristirahat dan cocok untuk tugas nya.
- 4) Pastikan bahwa awak departemen mesin menjaga disiplin, kebersihan, dan mengikuti praktik kerja yang aman.
- 5) Evaluasi junior dan laporan kinerja kepada Nahkoda.
- 6) Mengidentifikasi potensi bahaya yang berhubungan dengan operasi mesin dan bertindak sesuai untuk menghilangkan bahaya tersebut.

b. *First Enginer*

- 1) Mengatur kegiatan pemeliharaan dan berkonsultasi dengan *Chief Enginer*.
- 2) Mengalokasikan pemeliharaan dan perbaikan untuk insinyur, dan mengawasi yang sama.
- 3) Menjaga buku catatan ruang mesin.
- 4) Memantau jadwal pemeliharaan untuk mesin utama, mesin bantu, kompresor, pembersih, pompa, dan peralatan lainnya.
- 5) Membantu *Chief Enginer* dalam mempertahankan persediaan suku cadang.

c. *Second Engineer*

- 1) Menjaga tambahan mesin, generator air tawar, mesin kerek, peralatan tambat, sekoci motor, darurat kompresor, pompa kebakaran darurat.
- 2) Menganalisis air dan pengolahan kimia untuk pendingin mesin sistem air utama.
- 3) Melakukan pemeliharaan preventif pemadam kebakaran dan peralatan keselamatan dalam ruang mesin, dan menginformasikan *Chief Engineer* dari setiap kekurangan.

- 4) Menjaga catatan diperbarui pemeliharaan preventif rencana yang berkaitan dengan kompresor, generator.
 - 5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer*.
- d. *Third Engineer*
- 1) Membantu *Chief Engineer* selama manouver kapal.
 - 2) Menjaga bahan bakar minyak dan pemurni minyak pelumas dan filter.
 - 3) Menjaga sistem bahan bakar transfer dan pabrik limbah.
 - 4) Menjaga peralatan lainnya atau mesin di ruang mesin seperti yang diperintahkan oleh *Chief Engineer*.
 - 5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer*.
- e. *Oiler*
- 1) Mencatat pemasukan atau pengeluaran bahan bakar dan minyak lumas.
 - 2) Melaporkan kepada Masinis Jaga apabila ada kelainan pada pesawat-pesawat indikator minyak.
- f. *Wiper*
- Seorang *wiper* adalah awak yang paling junior di ruang mesin kapal. Peran *wiper* terdiri dari membersihkan ruang mesin dan membantu para masinis seperti yang diarahkan.

5. Pengertian *Crewing* atau Pengawakan

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang perekrutan dan penempatan awak kapal pada BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1, Ayat 1, 2, dan 3 dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

- a. Perusahaan Angkutan Laut adalah perusahaan angkutan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan atau dari dan ke pelabuhan di luar negeri.
- b. Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang

bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi.

- c. Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan atau organisasi pekerja internasional dengan serikat pekerja atau serikat buruh internasional.

Dalam kegiatan pengawakan kapal, hal yang sangat penting adalah rekrutmen. Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:42) rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Nawawi (2001:169) mengatakan bahwa rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2010: 158). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Menurut Simamora (2006:170) “Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.” Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan

baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan, dan hubungan karyawan.

a. Tujuan Aktivitas Rekrutmen

Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan. Tujuan utama rekrutmen adalah menentukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.

b. Proses Rekrutmen

Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian. Sungguhpun demikian dalam praktiknya calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Pandangan ini disebut teori rekrutmen pasangan, terkesan lebih realistik. Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerjaan, keduanya secara kritis bergantung pada penentuan pada saatnya. Manakala terjalin kesesuaian antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu.

c. Sumber Rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini dalam organisasi, dan sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas prima, maka proses pembinaannya tidak dapat hanya sebatas selama masa kerja, melainkan harus dimulai sejak proses rekrutmen. Rekrutmen yang tepat akan memudahkan proses penempatan dan pada akhirnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, masalah-masalah dan kendala-kendala yang dihadapi pada tingkat rekrutmen harus

diantisipasi dan dipecahkan secara memuaskan dengan tetap berorientasi kepada tujuan organisasi.

6. Pengertian Manajemen

Menurut Terry dalam buku *Principles of Management* (Sukarna, 2011:3), “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui usaha orang lain.” Manajemen pada sebuah perusahaan secara garis besar terdiri dari:

- a. Manajemen pemasaran.
- b. Manajemen produksi.
- c. Manajemen sumber daya manusia.
- d. Manajemen keuangan/pembelanjaan
- e. Manajemen akuntansi

Penerapan manajemen pada perusahaan pelayaran dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Manajemen pemasaran dilaksanakan pada manajemen usaha (*commercial management*) perusahaan pelayaran.
- b. Manajemen produksi dilaksanakan pada manajemen armada (*fleet management*) perusahaan pelayaran.
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dilaksanakan pada manajemen umum atau personalia perusahaan pelayaran.
- d. Manajemen keuangan atau pembelanjaan dan manajemen akuntansi dilaksanakan pada manajemen keuangan perusahaan pelayaran.

Fungsi manajemen mencakup fungsi *planning*, *organizing*, *motivating*, *controlling* dan *evaluating* yang merupakan satu kesatuan dalam proses manajemen. Terdapat banyak pandangan yang berbeda satu sama lain mengenai fungsi-fungsi tersebut, di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Fungsi–fungsi Manajemen

Henry F	George R. Terry	Jogb F. Mee	S. Siagian
<i>Planning</i>	<i>Planning</i>	<i>Planning</i>	<i>Planning</i>
<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>

<i>Comannding</i>	<i>Actuating</i>	<i>Motivating</i>	<i>Motivating</i>
<i>Coordinating</i>	<i>Controlling</i>	<i>Controlling</i>	<i>Controlling</i>
<i>Controlling</i>			<i>Evaluating</i>

- a. *Planning* (perencanaan) adalah gambaran tentang sesuatu yang akan dicapai sebagai pedoman atau garis besar yang akan dituju. Perencanaan yang baik harus bersifat realitis, dibuat oleh para ahli dan dapat menjawab pertanyaan *what-why-how-who-when-where* serta harus ada kesepakatan bersama dari pihak-pihak terkait.
- b. *Organizing* (pengorganisasian) adalah pengelompokan tentang tugas atau pekerjaan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, unit-unit kerja terkait, siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya, bagaimana keuangan, dan fasilitasnya.
- c. *Motivating* atau *directing* atau *actuating* adalah penggerakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan bimbingan, instruksi, dan nasihat. Pada *comannding* cenderung hanya memerintahkan, tidak ikut mengamati, pada *directing* keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kurang kelihatan dan pada *actuating* yaitu harus menggerakkan dengan mengikuti pelaksanaannya, bila perlu menegur untuk setiap kesalahan-kesalahan.
- d. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian) adalah pengawasan apakah pelaksanaan sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan, segera dapat diperbaiki atau dikendalikan.
- e. *Evaluating* (penilaian) adalah proses pengukuran dan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang seharusnya.

Agar manajemen dapat mencapai tujuan atau sasarnya, diperlukan alat atau sarana manajemen yang dikenal dengan 7 M, sebagai berikut:

- a. *Men*, yaitu orang yang mengelola manajemen.
- b. *Money*, yaitu uang atau dana yang diperlukan untuk membiayai operasi dan investasi.
- c. *Methods*, yaitu cara atau sistem untuk mencapai tujuan (cara produksi, sistem akuntansi, prosedur-prosedur, dan sebagainya)

- d. *Material*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan (bahan baku, bahan-bahan pembantu, dan sebagainya).
- e. *Machines*, yaitu mesin atau peralatan untuk proses produksi serta alat kantor, komputer, dan sebagainya.
- f. *Market*, pasar untuk menyalurkan hasil produksi.
- g. *MIS (management information system)*, yaitu sistem informasi yang sangat diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Dalam hal ini adalah tata kelola yang digunakan dalam pelaksanaan *crewing management* guna memperlancar *replacement crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara.

7. Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada BAB III, Bagian Kesatu Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Pasal 13, Ayat 1 dan 2:

- a. Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut:
 - 1) Berusia minimum 18 (belas) tahun kecuali Praktik Laut (Prala);
 - 2) Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal;
 - 3) Yang ditempatkan di Bagian *Food and Catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi di Bidang Pendidikan Pariwisata atau Maritim;
 - 4) Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil;
 - 5) Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.

- b. Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib:
- 1) Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar;
 - 2) Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak;
 - 3) Memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki;
 - 4) Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan;
 - 5) Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditandatangani.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam perekrutan dan penempatan awak kapal harus sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan guna menjaga keamanan, keselamatan, dan menjaga kualitas kerja *crew* kapal pada saat bekerja di atas kapal.

8. Pengertian *Crew Manning Agency*

Perusahaan *crew manning agency* adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh *ship owner* sebagai penyedia awak kapal yang akan dipekerjakan di atas kapal milik *ship owner*. Maka dari itu, perusahaan *crew manning agency* harus benar-benar dapat memberikan awak kapal sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari *ship owner*. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Bab III Bagian Pengawakan Kapal, Pasal 135 yang berbunyi, “Setiap kapal wajib diawaki oleh Awak Kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2010 tentang Angkutan di Perairan Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 sebagai berikut:

- 1) Ayat 23: “Usaha Pengelolaan Kapal (*Ship Management*) adalah kegiatan jasa pengelolaan kapal di bidang teknis kapal meliputi perawatan, persiapan *docking*, penyediaan suku cadang, perbekalan, pengawakan, asuransi, dan sertifikasi kelaiklautan kapal”.
- 2) Ayat 24: “Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang meliputi rekrutmen dan penempatan yang sesuai di kapal.

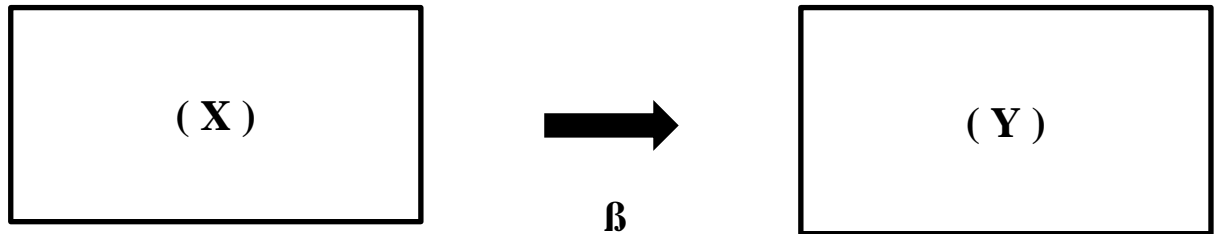
B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoretis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018:60). Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan penelitian. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah ada pengaruh *replacement crew* kapal terhadap *crewing management* PT. Jasindo Duta Segara.

Replacement crew kapal merupakan salah satu proses yang penting dalam perusahaan *crew manning agency*. Adanya kendala-kendala atau kurang efisien dan efektifnya dalam proses *replacement crew* kapal dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan dan *crew* kapal sehingga perlu dilakukan analisis guna meminimalisasi risiko yang ada. Untuk mempermudah pembahasan penelitian mengenai analisis *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara, maka perlu untuk memfokuskan data pada proses pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal untuk dapat disimpulkan dan dapat menemukan strategi guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara.

Agar dapat memahami alur pikir penelitian ini perlu adanya kerangka pemikiran yang jelas.

Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

$X = Replacement Crew$

$Y = Crewing Management$

C. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017:64) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D mendefinisikan: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai simpulan sementara suatu hubungan variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya sehingga hipotesis dapat dikatakan sebagai suatu prediksi yang melekat pada variabel yang bersangkutan. Meskipun demikian, taraf ketepatan prediksi sangat bergantung pada taraf kebenaran dan ketepatan landasan teoretis. Secara teknis, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Pernyataan tersebut mengindikasikan asumsi dasar yang melekat pada populasi yang bersangkutan. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. ANALISIS PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* KAPAL TERHADAP *CREWING MANAGEMENT*

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh mekanisme *Replacement Crew* kapal terhadap *Crewing Management*

H_1 : Diduga terdapat pengaruh mekanisme *Replacement Crew* kapal terhadap *Crewing Management*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

1. Waktu

Penulis melakukan penelitian pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal terhadap *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara pada saat melakukan praktik darat (Prada) di Jakarta, selama kurang lebih 10 bulan terhitung dari 15 Juli 2019 sampai dengan tanggal 15 Mei 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada :

- a. Nama Perusahaan : PT. Jasindo Duta Segara
- b. Alamat : Plaza Kelapa Gading, Rukan Blok C No.55, Jl. Raya Boulevard Barat, Kelapa Gading, RT 2/RW 9, Kelapa Gading Barat, Kec. Kelapa Gading, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240
- c. Telp : (021) 45851225
- d. Fax : (021) 45851225
- e. Email : info@jasindods.co.id

B. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah *crew* kapal dan karyawan PT. Jasindo Duta Segara sebanyak 1.485 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”

Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006:91) memberikan beberapa panduan untuk menentukan ukuran sampel, yaitu :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecah kedalam subsample (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Dari populasi yang ada maka akan diambil sampel sebanyak 40 orang.

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode penelitian sebagai berikut:

Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif diperoleh melalui teknik pembagian kuesioner.

2) Sumber Data

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2018:213) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari observasi dan penyebaran kuesioner ke *crew* kapal PT. Jasindo Duta Segara di Jakarta yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Observasi (pengamatan) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan. Penulis membuat dan menyiapkan daftar pertanyaan untuk dijawab. Penulis mengutamakan metode kuesioner ini yang akan digunakan dalam pembahasan. Data utama penelitian akan dihimpun melalui kuesioner yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden yang bersifat kualitatif selanjutnya diolah menjadi kuantitatif melalui proses pembobotan menurut skala Likert dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala data model Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
SS = Sangat setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2018:93)

b. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2018:213) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dari PT. Jasindo Duta Segara.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

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

Menurut Sugiyono (2018 : 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penyusunan skripsi ini adalah mendapatkan data.

E. DESKRIPSI VARIABEL – VARIABEL MENCAKUP :

1. Variabel *Replacement Crew* (X)

a. Definisi Konseptual

replacement atau pergantian *crew* merupakan salah satu kegiatan paling penting pada perusahaan *crew manning agency* karena *crew* kapal memiliki batasan waktu dalam satu kontrak kerja di atas kapal (Kosasih dan Soewedo, 2012:131-133).

b. Definisi Operasional

Replacement adalah pengganti. Arti lainnya dari *replacement* adalah tenaga pengganti.

c. Indikator

- 1) Kontrak Kerja
- 2) *Salary*
- 3) *Obstacles*

2. Variabel *Crewing Management* (Y)

a. Definisi Konseptual

Perusahaan *crew manning agency* adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh *ship owner* sebagai penyedia awak kapal yang akan dipekerjakan di atas kapal milik *ship owner*. Maka dari itu, perusahaan *crew manning agency* harus benar-benar dapat memberikan awak kapal sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari *ship owner*. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Bab III Bagian Pengawakan Kapal, Pasal 135 yang berbunyi, “Setiap kapal wajib diawaki oleh Awak Kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional”.

b. Definisi Operasional

Crewing adalah manajemen yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal yang sesuai kualifikasi.

c. Indikator

- 1) Quality of Work
- 2) *File Update*
- 3) Ratio

F. TEKNIS ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2018:147) 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.

Menurut Kasiram (2008:149) Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Pada penelitian ini data yang di peroleh adalah data kuantitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik, atau sifat variabel. Sesuai dengan jenis data yang di peroleh dari penelitaian tersebut maka teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik statistik yakni pengolahan data dengan menggunakan statistik, Analisis kuantitatif pada penelitian ini di lakukan secara regresi, yaitu dengan mengumpulkan data dari keterangan untuk di cantumkan kemudian di analisa, dapat di susun sebagaimana di peroleh dalam penelitian ini. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel yang ada, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik . Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu *Replacement Crew* sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X serta *Crewing Management* sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan Y.

Analisis regresi linier sederhana dapat dilaksanakan apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- Sampel diambil secara random (acak)
- Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
- Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
- Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier

Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi linier sederhana tidak dapat dilanjutkan.

1. Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan uji signifikan parameter individual (uji statistik T), uji signifikansi simultan (uji statistik F), dan uji koefisien determinasi (R^2), akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). 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 $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Berdasarkan Probabilitas

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

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

2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi F 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 F_{hitung} dengan F_{tabel}

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Berdasarkan probabilitas

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

Jika probabilitas $\text{sig} > 0,05$ (α), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. 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, 2017:147). 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.

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 :

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)

3. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan 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 Versi 25.

4. 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 Ghazali (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.

r tabel dengan n 40 dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel 0.312. Signifikannya lebih kecil daripada 0.05.

b. Uji Reliabilitas

Koefisien korelasi atau r merupakan alat untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Persamaan koefisien korelasi *product moment*.

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, 2018:209).

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

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 andal (reliabel), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (Alfa Cronbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 25.00 for windows.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *statistic nonparametric* dengan memakai metode *One-Sample Kalmogorov Smirnov* dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig atau Probabilitas < dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas > dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antarvariabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antarvariabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Dengan kata lain uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat penyebaran data penelitian. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah dengan melihat hasil signifikansi variabel dependen (nilai absolut residual) dan variabel independen. Jika nilai signifikansi variabel independen di atas alpha (α) 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi variabel independen di bawah 5% maka terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis data

a. Analisis Regresi

a) 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 :

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

Di mana :

\hat{Y} = Subjek 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 berdasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

b) 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) variabel Y digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

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

Di mana :

r^2 = Koefisien determinasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA



Sumber : PT Jasindo Duta Segara

Gambar 1.2 Logo Perusahaan

1. Jenis Usaha

PT. Jasindo Duta Segara didirikan di Indonesia pada tanggal **23 Agustus 2004**. Kegiatan utama PT. Jasindo Duta Segara saat ini adalah menyediakan jasa kru kapal yang berkualitas untuk memajukan perusahaan pelayaran.

PT. Jasindo Duta Segara adalah salah satu agen awak kapal terbesar di Indonesia. Perusahaan menawarkan layanan manajemen kru lengkap untuk semua jenis kapal melalui pusat kompetensi kru yang berlokasi di sebagian besar negara pelayaran di seluruh dunia. PT. Jasindo Duta Segara merupakan perusahaan *crew manning agency* atau perusahaan keagenan awak kapal yang bekerja sama dengan *ship owner* dari negara Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan. Mereka dituntut untuk dapat merekrut sumber daya manusia (SDM) pelaut yang berkualitas, dari sisi *skills*, *attitude*, dan kompetensinya.

Kru PT. Jasindo Duta Segara menggunakan ISM (*International Safety Management*) yang bertujuan untuk menjadi "Agen Penyedia Awak Kapal Terbaik di Dunia" untuk memenuhi harapan *owner* dan awak secara sempurna. PT. Jasindo Duta Segara memiliki tujuan untuk menciptakan nilai bagi *Owner* dan kru dengan integritas, kejujuran, dan pertumbuhan yang adil.

Perusahaan tidak akan membiarkan panggilan *Owner* atau kru tidak dijawab. PT. Jasindo Duta Segara *Crew* melakukan *testing* di Perusahaan menggunakan test berbagai macam seperti : akademik, psikotes, *marlin test*. Guna untuk mengetahui kemampuan kru kapal yang ingin bergabung di PT. Jasindo Duta Segara.

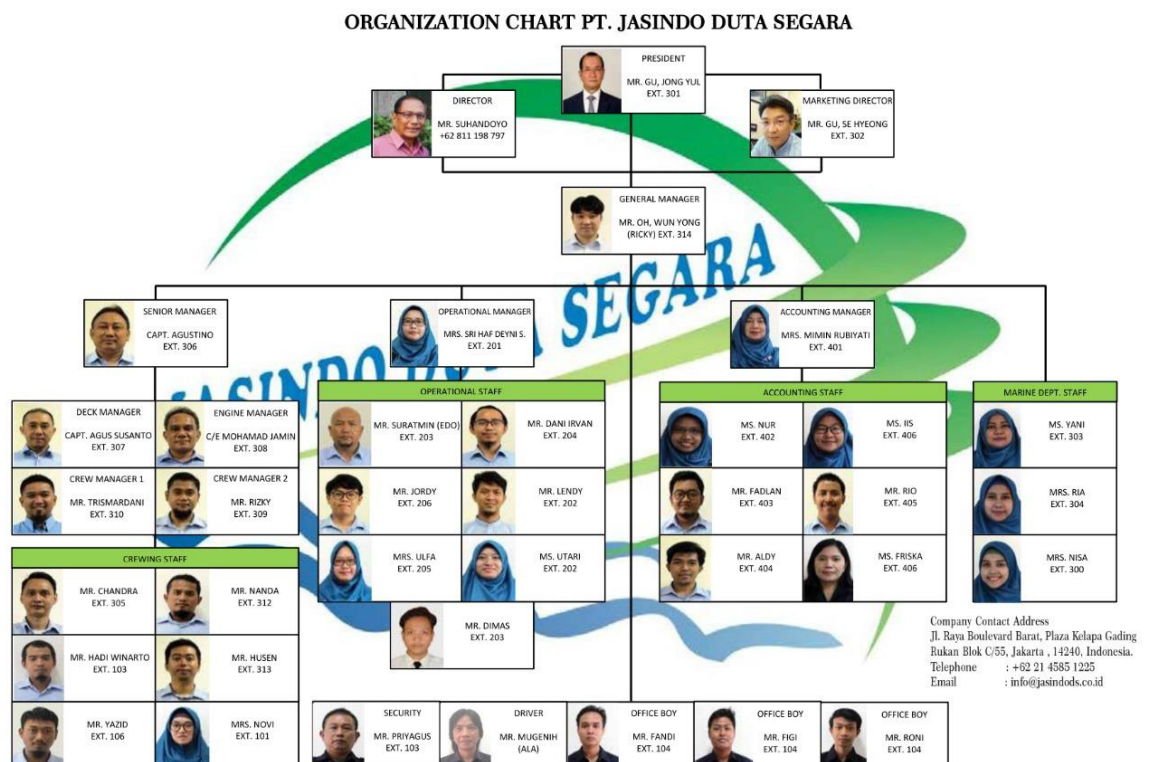
2. Visi Dan Misi Perusahaan

- Visi : PT. Jasindo Duta Segara menjadi pemimpin dalam penyediaan atau penyuplai pelaut Indonesia yang berkelas dunia.
- Misi : PT. Jasindo Duta Segara menjamin kepuasan *owner-owner* kapal dengan menyuplai atau menyediakan pelaut-pelaut yang berkualitas serta menyediakan pelaut yang sehat baik jasmani maupun rohani.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan 4.1

Struktur Organisasi PT. Jasindo Duta Segara



4. Data Responden Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan pada responden, maka bagian ini memaparkan profil responden dan profil variabel penelitian yang sangat berguna dalam mendukung analisis. Deskripsi responden ini usia responden, status, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

a. Usia Responden

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	21-25	19	47.5	47.5	47.5
	26-30	16	40.0	40.0	87.5
	31-35	3	7.5	7.5	95.0
	36-40	1	2.5	2.5	97.5
	≥ 41	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.1, komposisi responden berdasarkan usia sebanyak 19 orang atau 47,5% berusia 21-25 tahun, 16 orang atau 40% berusia 26-30 tahun, 3 orang atau 7.5% berusia 31-35, 1 orang atau 2.5% berusia 36-40 tahun, 1 orang atau 2.5% berusia > 40 tahun.

b. Status

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Status

		Status		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Belum Menikah	34	85.0	85.0	85.0
	Menikah	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.2, komposisi responden berdasarkan status belum menikah sebanyak 34 orang atau 85%, status menikah 6 orang atau 15% .

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU atau sederajat	14	35.0	35.0	100.0
	Diploma I (D1) atau Sederajat	4	10.0	10.0	10.0
	Diploma III (D3) atau Sederajat	1	2.5	2.5	12.5
	Sarjana (S1) atau sederajat	20	50.0	50.0	65.0
	Pasca Sarjana (S2)	1	2.5	2.5	15.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.3, komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 4 orang atau 10% D1, 1 orang atau 2.5% D3, 1 orang atau 2.5% S2, 20 orang atau 50% S, dan 14 orang atau 35% SMU.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	23	57.5	57.5	57.5
	6-10 Tahun	13	32.5	32.5	90.0
	11-20 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.4, komposisi responden berdasarkan lama bekerja yaitu sebanyak 23 orang atau 57.5% bekerja kurang dari 5 tahun, 13 orang atau 32.5% bekerja antara 6-10 tahun, dan 4 orang atau 10% bekerja antara 11-20 tahun.

5. Deskripsi Data Statistik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel X (*Replacement Crew*), dan Variabel Y (*Crewing Management*). Dalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui angket (kuesioner) yang diberikan kepada para responden. Untuk penelitian ini penulis mengambil sampel responden berjumlah 40 responden yaitu 20 awak kapal dan 20 karyawan kantor PT. Jasindo Duta Segara. Berikut penjabaran setiap variabel:

a. Deskripsi Data Variabel *Replacement Crew* (X)

Analisis penilaian responden pada pernyataan tiap butir soal pada variabel *Replacement Crew* terdiri dari Dua Puluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 4.5
XP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	18	45.0	45.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	18	45%	72
(RR) 3	8	20%	24
(TS) 2	0	%	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	166

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 20%. Dengan Total bobot sebanyak 166. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) bahwasanya *Replacement Crew* terjadi karena masa kontrak sudah habis/selesai.

Tabel 4.6

XP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	22	55%	110
(S) 4	18	45%	72
(RR) 3	0	0	0
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	182

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%. Dengan Total bobot sebanyak 182. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Sangat Setuju (SS) jika *Replacement Crew* sering sekali melebihi kontrak yang telah disetujui.

Tabel 4.7**XP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	24	60.0	60.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	172

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 172. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak dari responden setuju jika mereka selalu membaca dan mengerti dari isi kontrak kerja mereka sebelum naik kapal.

Tabel 4.8

XP4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	24	60.0	60.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS) 1	0	0	0
Jumlah	40	100%	172

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 172. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, maka artinya bahwa beberapa responden Setuju dengan adanya pemotongan gaji di bulan terakhir kontraknya.

Tabel 4.9

		XP5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	16	40.0	40.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	20	50%	100
(S) 4	16	40%	64
(RR) 3	4	10%	12
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	176

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, menjawab Setuju (S) sebanyak 40%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 10%. Dengan Total bobot sebanyak 176. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%. Maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju atas Terhambatnya *replacement crew* karena pertimbangan gaji yang tidak sesuai.

Tabel 4.10

		XP6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	24	60.0	60.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	172

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 5%, Dengan Total bobot sebanyak 172. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Tidak perlu adanya penjemputan *crew sign off* ke bandara yang bertujuan penahanan dokumen, agar *crew sign off* tidak kabur, karena telah dilakukan penundaan gaji di bulan terakhir.

Tabel 4.11
XP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	26	65.0	65.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	10	25%	50
(S) 4	26	65%	104
(RR) 3	4	10%	12
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	166

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 10%. Dengan Total bobot sebanyak 166. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju sebanyak 65%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Banyak *crew* yang menolak untuk bekerja dengan orang korea.

Tabel 4.12
XP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	16	40.0	40.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	22	55%	110
(S) 4	16	40%	64
(RR) 3	2	5%	6

(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	180

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, menjawab Setuju (S) sebanyak 40%, menjawab Ragu - Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total Bobot 180. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap *Ex-crew* kerap ter-abai karena system penyimpanan data kurang *update*.

Tabel 4.13

XP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	22	55.0	55.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	16	40%	80
(S) 4	22	55%	88
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS) 1	0	0	0
Jumlah	40	100%	174

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 40%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak

174. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap *Crew* tidak langsung melapor ke kantor setelah usai kontrak.

Tabel 4.14

XP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	22	55.0	55.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	16	40%	80
(S) 4	22	55%	88
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	174

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 40%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 174. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap *Crew* lebih memilih untuk bekerja dengan orang Jepang.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel *Replacement Crew* (X)

No.	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
1	<i>Replacement Crew</i> terjadi karena sudah habis kontrak.	14	18	8	0	0	166	4.15
2	<i>Replacement Crew</i> sering kali melebihi kontrak yang sudah di setujui.	22	18	0	0	0	182	4.55
3	Saya selalu menyetujui dan mengerti isi kontrak kerja.	14	24	2	0	0	172	4.3
4	Adanya pemotongan gaji pada <i>crew</i> di bulan terakhir kontraknya.	14	24	2	0	0	172	4.3
5	Terhambatnya <i>replacement crew</i> karena pertimbangan gaji yang ditawarkan tidak sesuai	20	16	4	0	0	176	4.4
6	Tidak perlu adanya penjemputan <i>crew sign off</i> ke bandara yang bertujuan penahanan dokumen, agar <i>crew sign off</i> tidak kabur, karena telah dilakukan penundaan gaji di bulan terakhir	14	24	2	0	0	172	4.3
7	Banyak <i>crew</i> yang menolak untuk bekerja dengan orang Korea.	10	26	4	0	0	166	4.15
8	Ex- <i>crew</i> kerap terabaikan karena system penyimpanan data kurang update.	22	16	2	0	0	180	4.5
9	<i>Crew</i> tidak langsung melapor ke kantor set usai kontrak.	16	22	2	8	0	174	4.35
10	<i>Crew</i> lebih memilih untuk bekerja dengan orang Jepang.	16	22	2	0	0	174	4.35

Jumlah	162	210	28	8	0	1734	43.35
Rata-Rata							

Sumber: Data dari kuesioner yang telah diolah

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel *Replacement Crew* (X) dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 162, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 210, kemudian responden yang menjawab Ragu-Ragu (RR) keseluruhannya adalah sebanyak 28, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 8. Dari keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 210. Maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi Oleh skala Setuju dan masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti menjelaskan bahwa *Replacement Crew* Kapal terhadap *Crewing Management* masih terbilang aman.

b. Deskripsi Data Variabel *Crewing Management* (Y)

Analisis Penilaian Responden Pada Pernyataan Tiap Butir Soal Pada variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.16

YP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	55.0	55.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	18	45%	90
(S) 4	22	55%	88

(RR) 3	0	0	0
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	178

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 45%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%. Dengan Total bobot sebanyak 178. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Penyusunan *File* masih menggunakan sistem *Filling Cabinet*.

Tabel 4.17
YP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	20	50%	100
(S) 4	18	45%	72
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	178

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 50%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, menjawab Ragu Ragu (RR)

sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 178. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju sebanyak 50%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Sangat Setuju (SS) terhadap *Special case* permintaan *Replacement Crew* yang mendadak dari *owner*.

Tabel 4.18

YP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	22	55%	110
(S) 4	18	45%	72
(RR) 3	0	0	0
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	182

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%. Dengan Total bobot sebanyak 182. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju 55%, maka artinya bahwa responden menjawab Sangat Setuju terhadap Sedikitnya *crew* kapal yang mau bekerja dengan *crew* asal korea.

Tabel 4.19

YP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	22	55%	110
(S) 4	18	45%	72
(RR) 3	0	0	0
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	182

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%. Dengan Total bobot sebanyak 182. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Sangat Setuju terhadap Sering terjadi ketidak tepatan waktu dalam mencari *crew* yang siap berlayar.

Tabel 4.20
YP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	22	55.0	55.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	22	55%	88

(RR) 3	4	10%	12
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	170

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 10%. Dengan Total bobot sebanyak 170. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju sebanyak 55%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Terhambatnya *Replacement Crew* akibat permintaan *owner* yang mendadak.

Tabel 4.21

YP6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.0	15.0	15.0
	4	24	60.0	60.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	10	25%	50
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	6	15%	18
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	164

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Ragu Ragu (RR)

sebanyak 15%. Dengan Total bobot sebanyak 164. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Tidak updatenya *crew list* membuat banyak *crew* yang *stand by* terlalu lama di darat

Tabel 4.22

YP7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	24	60.0	60.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	14	35%	70
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	172

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 172. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat (S) sebanyak 60%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju terhadap Pengarsipan dokumen akan lebih baik dengan sistem scan dan pengelompokan *file* berdasarkan jabatan.

Tabel 4.23**YP8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	28	70.0	70.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	10	25%	50
(S) 4	28	70%	112
(RR) 3	2	5%	6
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	168

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 5%. Dengan Total bobot sebanyak 168. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju sebanyak 70%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju terhadap Membuat kebijakan pada ship owner agar permintaan *replacement crew* dikirim 2-3 bulan sebelum masa keberangkatan *crew* pengganti.

Tabel 4.24**YP9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	75.0	75.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	10	25%	50
(S) 4	30	75%	120
(RR) 3	0	0	0
(TS) 2	0	0	0
(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	170

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 75%. Dengan Total bobot sebanyak 170. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 75%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju (S) terhadap Meyakinkan para *crew* bahwasanya bekerja dengan orang Korea/Jepang sama saja.

Tabel 4.25
YP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	24	60.0	60.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapat	Jumlah responden	Persentase %	Total Bobot
(SS) 5	12	30%	60
(S) 4	24	60%	96
(RR) 3	4	10%	12
(TS) 2	0	0	0

(STS)1	0	0	0
Jumlah	40	100%	168

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Ragu Ragu (RR) sebanyak 10%. Dengan Total bobot sebanyak 168. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, maka artinya bahwa beberapa responden menjawab Setuju terhadap Gaji *crew* kapal dari *Owner* Jepang lebih tinggi di banding *owner* Korea.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden *Crewing Management* (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Penyusunan <i>File</i> masih menggunakan sistem <i>Filling Cabinet</i> .	18	22	0	0	0	178	4.45
2	Special case permintaan <i>Replacement Crew</i> yang mendadak dari <i>owner</i> .	20	18	2	0	0	178	4.45
3	Sedikitnya <i>crew</i> kapal yang mau bekerja dengan <i>crew</i> asal korea.	22	18	0	0	0	182	4.55
4	Sering terjadi ketidak tepatan waktu dalam mencari <i>crew</i> yang siap berlayar.	22	18	0	0	0	182	4.55
5	Terhambatnya <i>Replacement Crew</i> akibat permintaan <i>owner</i> yang mendadak.	14	22	4	0	0	170	4.25

6	Tidak updatenya <i>crew list</i> membuat banyak <i>crew</i> yang <i>stand by</i> terlalu lama di darat.	10	24	6	0	0	164	4.1
7	Pengarsipan dokumen akan lebih baik dengan sistem scan dan pengelompokan <i>file</i> berdasarkan jabatan.	14	24	2	0	0	172	4.3
8	Membuat kebijakan pada ship <i>owner</i> agar permintaan <i>replacement crew</i> dikirim 2-3 bulan sebelum masa keberangkatan <i>crew</i> pengganti.	10	28	2	0	0	168	4.2
9	Meyakinkan para <i>crew</i> bahwasanya bekerja dengan orang Korea/Jepang sama saja.	10	30	0	0	0	170	4.25
10	Gaji <i>crew</i> kapal dari <i>Owner</i> Jepang lebih tinggi di banding <i>owner</i> Korea.	12	24	4	0	0	168	4.2
Jumlah		152	228	20	0	0	1732	43.3
Rata-Rata								

Sumber: Data dari kuesioner yang telah diolah

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel *Crewing Management* (Y) dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 152, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 228, kemudian responden yang menjawab Ragu- Ragu (RR) keseluruhannya adalah sebanyak 20. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu dengan jumlah sebanyak 228. Maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi Oleh skala Setuju dan masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti menjelaskan bahwa *Crewing Management* masih terbilang aman.

B. ANALISIS DATA

1. 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 25) lebih besar daripada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0,312. Apabila hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,312 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

a. Uji Validitas terhadap *Replacement Crew* (X)

Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas variabel X (*Replacement Crew*) dengan SPSS Ver. 25.00. Kriteria pengujian validitas melalui SPSS dengan $N=40$.

Valid : Corrected Item Total Correlation $> 0,312$

Non Valid : Corrected Item Total Correlation $< 0,312$

Correlations		
		TOTAL_X
XP1	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP2	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP3	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP4	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40

XP5	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP6	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP7	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP8	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP9	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
XP10	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Variabel *Replacement Crew* (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Corrected item correlation</i>	R tabel	Keterangan
<i>Replacement Crew</i>	1	0.747	0.312	Valid
	2	0.739	0.312	Valid
	3	0.528	0.312	Valid
	4	0.825	0.312	Valid
	5	0.698	0.312	Valid
	6	0.761	0.312	Valid
	7	0.783	0.312	Valid
	8	0.749	0.312	Valid
	9	0.589	0.312	Valid
	10	0.795	0.312	Valid

b. Uji Validitas terhadap *Crewing Management* (Y)

Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas variabel *Crewing Management* (Y) dengan SPSS Ver. 25.00. Kriteria pengujian validitas melalui SPSS dengan N = 40.

Valid : Corrected Item Total Correlation > 0.312

Non Valid : Corrected Item Total Correlation < 0.312

Correlations		
		TOTAL_Y
YP1	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP2	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40

YP3	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	40
YP4	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP5	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP6	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP7	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	0.006
	N	40
YP8	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP9	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
YP10	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas *Crewing Management* (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Corrected item correlation</i>	R tabel	Keterangan
<i>Crewing Management</i>	1	0.572	0.312	Valid
	2	0.608	0.312	Valid
	3	0.495	0.312	Valid
	4	0.761	0.312	Valid
	5	0.698	0.312	Valid
	6	0.694	0.312	Valid
	7	0.429	0.312	Valid
	8	0.630	0.312	Valid
	9	0.800	0.312	Valid
	10	0.585	0.312	Valid

2. 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 25.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

a. Uji Reliabilitas terhadap *Replacement Crew* (X)

Kriteria pengujian reliabilitas melalui SPSS :

Reliable : Cronbach's Alpha > 0.60

Non Reliable : Cronbach's Alpha < 0.60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Cronbach's Alpha 0.896, dikatakan bahwa $0,896 > 0.60$ maka Variabel X termasuk reliabel atau andal.

b. Uji Reliabilitas terhadap *Crewing Management* (Y)

Kriteria pengujian reliabilitas melalui SPSS :

Reliable : Cronbach's Alpha > 0.60

Non Reliable : Cronbach's Alpha < 0.60

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Cronbach's Alpha 0.823, dikatakan, $0,823 > 0.60$ maka Variabel Y termasuk reliabel atau andal.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan statistic non parametric dengan memakai metode *One-Sample Kalmogorov Smirnov* dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig atau Probabilitas $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data tidak berdistribusi normal.

- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas > dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal.

Hipotesis:

H_0 : $E(\varepsilon_{it}) = 0$, artinya residual berdistribusi normal

H_1 : $E(\varepsilon_{it}) \neq 0$, artinya residual tidak berdistribusi normal

α : 0,05

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16770728
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.113
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika $p\text{-value}$ (Sig. 2-tailed) < taraf signifikansi, terima dalam hal lainnya.

Kesimpulan:

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai $p\text{-value}$ (Sig. 2-tailed) = 0.078 lebih besar daripada taraf signifikansinya yang artinya H_0 diterima. Maka, residual berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser adalah dengan melihat hasil signifikansi variabel dependen (nilai absolute residual) dan variabel independen. Jika nilai signifikansi variabel independen diatas alpha (α) 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikansi variabel independen dibawah 5% maka terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

α : 0,05

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.891	1.674		.598
	X	.064	.038	.260	.106

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika p -value (Sig.) < taraf signifikansi, terima dalam hal lainnya.

Kesimpulan:

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai p -value (Sig.) = 0.106 lebih besar daripada taraf signifikansinya yang artinya H_0 diterima. Maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi

ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Ringkasan Model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.591	2.196

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Interpretasi:

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0.776, nilai ini memiliki arti bahwa hubungan antara *Replacement Crew* terhadap *Crewing Management* berada di kategori sangat kuat. Semakin cepat mekanisme *replacement crew* kapal maka semakin lancar pula *crewing management* nya. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0.602 atau 60.2%, nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh *replacement crew* secara simultan berpengaruh terhadap *crewing management* sebesar 60.2%. Sedangkan sisanya, 39.8% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam persamaan regresi ini.

Tabel Koefisien

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.351	3.572		4.578	.000
	TOTAL_X	.622	.082	.776	7.581	.000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Interpretasi:

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Constant* dan *X* untuk *Unstandarized Coefficients*. Nilai *Constant* dari *Unstandarized Coefficients* (α) bernilai sebesar 16.351, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika terdapat *replacement crew* maka nilai dari *crewing management* adalah sebesar 16.351. Sementara itu, nilai *X* dari *Unstandarized Coefficients* (β) bernilai sebesar 0.622, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari *replacement crew* maka akan terjadi peningkatan di *crewing management* sebesar 0.622. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.351 + 0.622 X$$

Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak.

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*

H_1 : Ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*

α : 0,05

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.351	3.572		4.578
	TOTAL_X	.622	.082	.776	7.581

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Kriteria Uji:

Tolak H_0 jika *p-value* (Sig.) < taraf signifikansi, terima dalam hal lainnya.

Kesimpulan:

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan nilai t-hitung dengan t-tabel

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.581 dimana nilai ini **lebih besar** dari nilai t-tabel dengan *degree of freedom* sebesar 38 (N-2) 1.686. Maka, ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*.

- Berdasarkan nilai Sig. (2 -tailed) dengan taraf signifikansi 5%

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai *p-value* (Sig.) = 0.00 **lebih kecil** daripada taraf signifikansinya yang artinya H_0 ditolak. Maka, ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*.

C. PEMBAHASAN

Analisis pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara

- Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0.776, nilai ini memiliki arti bahwa hubungan antara pengaruh mekanisme *replacemement crew* kapal terhadap *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara berada di kategori sangat kuat. Semakin cepat mekanisme *replacement crew* kapal maka semakin lancar pula *crewing management* nya. Selain itu, berdasarkan nilai t-hitung dengan t-tabel dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.581 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel dengan *degree of freedom* sebesar 38 (N-2) 1.686. Maka dapat dikatakan ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0.602 atau 60.2%, nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal secara simultan berpengaruh terhadap lancarnya *crewing management* sebesar 60.2%. Sedangkan sisanya, 39.8% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam persamaan regresi ini. Dalam keterangan di atas maka dapat di interpretasikan bahwa *replacement crew* kapal terhadap *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara sangatlah mempunyai pengaruh yang signifikan. Semakin tepat mekanisme yang digunakan untuk *replacement crew* maka akan semakin lancar *crewing management* nya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan Analisis yang penulis lakukan mengenai pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara, maka pada akhir penulisan ini penulis mencoba memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data dua variabel yaitu *replacement crew* dan *crewing management* yang diperoleh dengan menggunakan penyebaran kuisioner terhadap 40 responden dengan 20 item pertanyaan yang terbagi menjadi 10 item pertanyaan yang mewakili variabel *replacement crew*, dan 10 item pertanyaan yang mewakili variabel *crewing management*.
2. Berdasarkan *output* SPSS yang terdapat pada BAB IV dapat dilihat bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0.766, nilai ini memiliki arti bahwa hubungan antara pengaruh *replacement crew* terhadap kelancaran *crewing management* di PT. Jasindo Duta Segara berada di kategori sangat kuat. Semakin cepat mekanisme *replacement crew* kapal maka semakin lancar pula *crewing management* nya.. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0.602 atau 60.2%, nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh *replacement crew* secara simultan berpengaruh terhadap kelancaran *crewing management* sebesar 60.2%. Sedangkan sisanya, 39.8% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam persamaan regresi ini.

Regresi X terhadap Y (sederhana) diperoleh nilai $\hat{Y} = 16.351 + 0.622 X$

Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana ini menguji apakah mekanisme *replacement crew* kapal secara parsial berpengaruh terhadap kelancaran *crewing management*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *replacement crew* memiliki nilai yang signifikan.

3. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.581 dimana nilai ini **lebih besar** dari nilai t-tabel dengan *degree of freedom* sebesar 38 (N-2) 1.686. Maka, ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*.
4. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai *p-value* (Sig.) = 0.00 **lebih kecil** daripada taraf signifikansinya yaitu $0.00 > 0.05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka, ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing management*.

B. SARAN

Dari semua uraian dalam penelitian ini seperti yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin menyampaikan masukan dan saran sebagai berikut :

1. PT. Jasindo Duta Segara seharusnya menerapkan sistem database dalam *crewing management* agar dalam penyimpanan/pengarsipan data menjadi lebih terstruktur, pencarian data lebih cepat, akurat, dan aman dalam penyimpanan.
2. Untuk mengantisipasi permintaan *crew* mendadak, PT. Jasindo Duta Segara harus mempunyai *crew stand by* dengan melakukan perekrutan pada jabatan yang tidak tersedia dalam waiting list *crew* meskipun belum ada permintaan *replacement crew* kapal dari ship owner.
3. Perlu dihilangkan kegiatan penjemputan *crew sign off* ke bandara yang bertujuan penahanan dokumen agar *crew sign off* tidak kabur, karena telah dilakukan penundaan gaji di bulan terakhir yang dibayarkan setelah *crew sign off* melapor ke perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kosasih, Engkos dan Soewedo, Hananto, 2012, *Manajemen Perusahaan Pelayaran*,
Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Lorens, Bagus. 2005. *Kamus Filsafat*. Jakarta: Gramedia
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84, 2013, Perekrutan
dan Penempatan Awak Kapal, Jakarta.
- SOP, 2014, Persyaratan Crew Kapal, PT. Jasindo Duta Segara, Jakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, Bandung:
Alfabeta,
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit
CV. Alfabeta,
- Sukardi, 2017, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Akasara,
- Sukarna, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Supomo, dan Eti Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Cetakan 1. Yrama Widya.

LAMPIRAN 1



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL

Recruitment and Placement Seafarers Agency's License

No. : SIUPPAK 13.13 TAHUN 2014

diberikan kepada <i>issued to</i>	:	PT. JASINDO DUTA SEGARA
Alamat Perusahaan <i>Address</i>	:	Plaza Kelapa Gading Rukan Blok C/55, Jl. Raya Boulevard Barat Jakarta 14240
No Telp / Fax / alamat email <i>No telp/fax/email Address</i>	:	(62-21)4585 1225, Fax : (62-21) 4585 1228 www.jasindods.com/ info@jasindods.co.id
Nama Pemilik <i>The Owner</i>	:	Agustinus Suhandoyo
Alamat Pemilik Usaha <i>Owner's address</i>	:	Jl. P. Bangka No. 16 Rt/Rw. 014/003 Kelapa Gading BRI, Kec. Kelapa Gading, Jakarta Utara
NPWP	:	02.504.540.2-043.000 tgl. 03-08-2006

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM, 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penempatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006* beserta amandemennya.

Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM, 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta pada tanggal 26 NOVEMBER 2014
Issued at on

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN
O.A. Minister for Transportation
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation

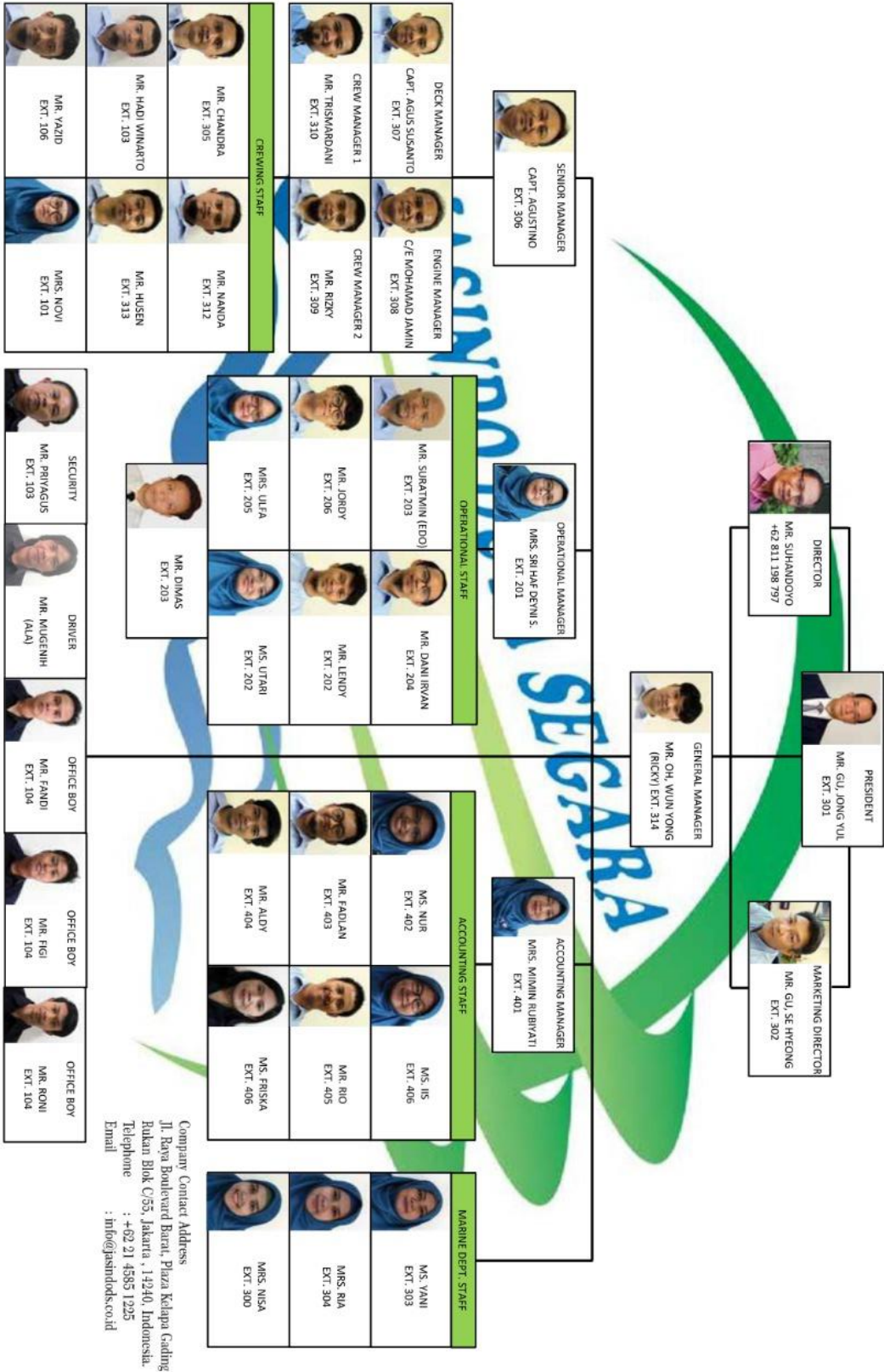
Capt. BOBBY R. MAMAHT
Pembina Utama (IV/e)
NIP. 19560912 198503 1 002

Catatan :
note

Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.

This license is valid and will be verified annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.

ORGANIZATION CHART PT. JASINDO DUTA SEGARA



LAMPIRAN 3

OWNER	VESSEL	FLAG		GRT	HP	ENG	AREA
SHINYO	FEDERAL KIBUNE	PNM	-	22850	7470	AKSK - MITSU	WW
	SKY SUNSHINE	PNM	-				
	CAPE TRUST	PNM	-	89728	####	B&W	WW
	VINCA	PNM	-	30400	7800	B&W	WW
	VEGA ROSE	PNM	-	30847	6970	KAWASAKI	WW
	PORT ADELAIDE	PNM	++	27200	####	B&W	WW
	SINAR BALI	PNM	++	14855	####	B&W	ASIA
APEX	SINAR BANDUNG	SGP	++	12584	####	MTSUI B&W	ASIA
	SINAR BIMA	SGP	+	9957	7550	MAN B&W	ASIA
SAS	SINAR PENIDA	INA	++	6846	2150	DIESEL	ASIA/INA
	SINAR POMALAA	INA	++	6846	2150	DIESEL	ASIA/INA
WM	SM TECH - PEWEE	PNM	-	23300	6820	B&W	O.G
	SM TECH - ULTRA CORY	PNM	-	34794	8450	HTCH B&W	O.G
	SM TECH - SANTA INES	PNM	-	35834			
	SHOEI - CLIPPER BRILLIANCE	PNM	-	23281	5820	B&W	WW
	SHOEI - NAVIOS CORAL	PNM	-	45233	9000	B&W	WW
GROWWILL	MIMOSA III	PNM	>	7727	3309	HNSN B&W	ASIA
	NORTHPOLE	PNM	>	9593	3900	B&W	ASIA
	SWERTIA	PNM	>	7727	3309	HNSN	ASIA
	PRINSESA MAGANDA	PNM	-	17019	5850	MAKITA	O.G
	BL COSMOS	PNM	-	11703	5180	HNSN	ASIA
KMC	HL SAIJO	PNM	-	1E+05	####	B&W	WW
COSMO	PERMATA	PNM	>	8714	3900	B&W	ASIA
	CRYSTAL JADE	PNM	-	11877	5180	MAKITA	E.ASIA
	GEOPARK VENUS	PNM	-	11877	5180	B&W	E.ASIA
EVERGREEN	UNI PREMIER	INA	++	17587	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI PATRIOT	PNM	++	17857	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI ASSURE	PNM	++	14807	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI POPULAR	PNM	++	17877	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI AHEAD	PNM	++	14796	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI ANGEL	PNM	++	14796	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI ARISE	PNM	++	14796	####	SLZR	IN.ASIA
	UNI ASPIRE	PNM	++	14807	####	SLZR	IN.ASIA
	EVER ALLY	PNM	++	14807	####	SLZR	IN.ASIA
	EVER POWER	PNM	++	17887	####	SLZR	IN.ASIA
	EVER APEX	PNM	++	14807	####	B&W	IN.ASIA
	EVER ABLE	INA	++	14807	####	SLZR	IN.ASIA
IMSCO	MT. HYUNJU		O				
	MT. NAYUN		O				
	MT. WOOSHIN	KOR	O	3866	3087	AKASAKA	O.G

	ACE						
STX	ULTRA OMEGA (UTO)	MARS	-	36700	8500	B&W	WW
	BK ALICE (BKA)	PNM	-	44737	8800	B&W	O.G
	SM AURORA (SMA)	PNM	-	44737	8800	B&W	WW
	MINERAL CHINA	BELGIUM	-				
	PROMISE 3 (PR3)	HKG	-	22927	7860	HYUN B&W	WW
	PROMISE 2 (PR2)	HKG	-	22927	7860	HYUN B&W	WW
POS-SM	PAN IVY (Q/I)	MARS	-	20867	6480	MAN B&W	WW
	PAN KRISTINE (Q/K)	MARS	-	21650	6480	MAN B&W	WW
	PAN BONITA (J/B)	MARS	-	24504	7560	MAN B&W	WW
	PAN DAISY (D/Y)	PNM	-	20763	6480	MAN B&W	WW
	PAN GLOBAL (J/G)	PNM	-	45055	9700	B&W	WW
	PAN ENERGEN (J/E)	MARS	-	44098	####	B&W	WW
	PAN CLOVER (J/C)	MARS	-	44098	8800	MAN B&W	WW
	PAN AMBER (J/A)	MARS	-	24504	7650	B&W	WW
	PAN MUTIARA (J/M)	MARS	-	44098	####	B&W	WW
	MT. CS SUMMER		O				
	MT. CS CRANE		O				
SM-LINE	SM MUMBAI	LIBERI	+	40029	####	B&W	WW
KLCSM	SM QINGDAO						
	MSC SPAIN	LIBERI	+	74962	####	HYUN SLZR	WW
	SM TOKYO	LIBERI	+	9928	9730	B&W	WW
H-LINE	HL BALIKPAPAN (HBAL)	PNM	-	63993	####	B&W	WW
	HL BRAZIL (HBRZ)	PNM	-	2E+05	####	WRSL	WW
	HL HARMONY (HHRM)	PNM	-	93500	####	B&W	WW
	HL PASSION (HPSN)	PNM	-	93500	####	B&W	WW
	HL DALRYMPLE BAY (HDPB)	PNM	-	93152	####	HYUN B&W	WW
	HL TUBARAO (HTBO)	PNM	-	2E+05	####	HYUN- WRSL	WW
	HL PORT HEDLAND (HPhD)	PNM	-	93152	####	HYUN B&W	WW
	HL SAMCHEONPO (HSCP)	PNM	-	79560	####	WRSL	WW

	HL DANGJIN (HDJN)	PNM	-	93152	####	HYUN B&W	WW
	HL SALDANHA BAY	PNM	-			B&W	WW
	HL RICHARDS BAY (HRBY)	PNM	-			B&W	WW
	HL VISION (HVSN)	PNM	-	93153	####	HYUN B&W	WW
	HL BALTIMORE (HBTM)	PNM	-	88541		B&W	WW
	HL SINES (HSNS)	PNM	-			B&W	WW
	HL KOMIPO (HKMP)	PNM	-	79560	####	HYUNDAI	WW
	HL SUCCESS (HSCS)	PNM	-	93153	####	B&W	WW
	HL PORT WALCOTT (HPWL)	MARS	-	1E+05	####	B&W	WW
	HL SHIN BORYEONG (HSBR)	PNM	-			B&W	WW
	HL BORYEONG (HBRG)	PNM	-	79340	####	B&W	WW
DINTEC	KEOYANG ORIENT (HKYO)	KOR	-	75752	####	B&W	WW
	HL ROBERTS BANK	SEOG	-	73706	####	HANJUNG B&W	WW
SK SHIPPING	K. HOPE (KHO)	PNM	-	1E+05	####	HYUN- WRSL	WW
	K. GARNET (KGA)	PNM	-	31532	8890	WRSL	WW
	K. RUBY (KRU)	PNM	-	31540	8890	WRSL	WW
	K. OPAL (KOP)	PNM	-	31532	8890	WRSL	WW
	K. PHOENIX (KPH)	KOR	-	75264	####	B&W	WW
	K. TAEAN (KTA)	PNM	-	79340	####	DOSAN	WW
	K. YOUNGHUNG (KYO)	PNM	-	79340	####	B&W	WW
	K. FAITH (KFA)	PNM	-	38850	####	B&W	WW
	K. VICTORY (KVI)	PNM	-	93383	####	B&W	WW
	K.SPINEL (KSP)	HKG	-	35246	8680	HYUN - B&W	WW
	K. WESTERN DREAM (KWE)	PNM	-	43956	####	B&W	WW
	K. CONFIDENCE (KCN)	PNM	-	93383	####	B&W	ASPAC

KUESIONER PENELITIAN

**“ANALISIS PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* KAPAL GUNA
MEMPERLANCAR *CREWING MANAGEMENT* DI PT. JASINDO DUTA
SEGARA.”**

Oleh:

KHULUD

N R P : 4.60.17.9389 /K

Diajukan Sebagai Syarat Dalam Rangka
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA
2021**

Kepada Yth. Bapak Pelaut dan Karyawan

PT JASINDO DUTA SEGARA

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb., Salam sejahtera semoga kesehatan, keselamatan dan keberhasilan selalu menyertai Bapak/Ibu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Saya ingin meminta izin untuk Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang telah saya buat . Perkenankanlah kami menyampaikan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian tentang :

“ANALISIS PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW KAPAL* GUNA MEMPERLANCAR *CREWING MANAGEMENT* DI PT. JASINDO DUTA SEGARA.”

Kami menyadari kehadiran kuesioner ini akan mengganggu kesibukan Bapak/Ibu, oleh karena itu dengan kerendahan hati kami sampaikan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu dalam penyusunan karya ilmiah dan penyelesaian studi kami. Kami menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini.

Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan kami haturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Jakarta, 07 Juni 2021
Peneliti,

KHULUD

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING MANAGEMENT* DI PT. JASINDO DUTA SEGARA

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda $\sqrt{}$ pada nomor jawaban sebagai berikut:

1. Usia :

- (1) 21 – 25 Tahun*
- (2) 26 – 30 Tahun*
- (3) 31 – 35 Tahun*
- (4) 36 – 40 Tahun*
- (5) ≥ 41 Tahun*

2. Status :

- (1) Belum Menikah*
- (3) Menikah*

3. Pendidikan terakhir :

- (1) SMU atau sederajat*
- (2) Diploma I (D1) atau Sederajat*
- (3) Diploma III (D3) atau Sederajat*
- (4) Sarjana (S1) atau sederajat*
- (5) Pasca Sarjana (S2)*

4. Lama Bekerja :

- (1) ≤ 5 tahun*
- (2) 6 – 10 tahun*
- (3) 11 – 20 tahun*
- (4) > 20 tahun*

KUISIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Pilihan Jawaban
SS = Sangat setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pernyataan yang tersedia , kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda. Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

REPLACEMENT CREW KAPAL						
KONTRAK KERJA						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	<i>Replacement Crew</i> terjadi karena sudah habis kontrak.					
2	<i>Replacement Crew</i> sering kali melebihi kontrak yang sudah di setujui.					
3	Saya selalu menyetujui dan mengerti isi kontrak kerja.					
4	Adanya pemotongan gaji pada <i>crew</i> di bulan terakhir kontraknya.					
SALARY						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
5	Terhambatnya <i>replacement crew</i> karena pertimbangan gaji yang ditawarkan tidak sesuai.					
6	Tidak perlu adanya penjemputan <i>crew sign off</i> ke bandara yang bertujuan penahanan dokumen, agar <i>crew sign off</i> tidak kabur, karena telah dilakukan penundaan gaji di bulan terakhir.					
OBSTACLES						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
7	Banyak <i>crew</i> yang menolak untuk bekerja dengan orang Korea.					
8	Ex- <i>crew</i> kerap ter-abai karena system penyimpanan					

	data kurang update.					
9	<i>Crew</i> tidak langsung melapor ke kantor setelah usai kontrak.					
10	<i>Crew</i> lebih memilih untuk bekerja dengan orang Jepang.					

CREWING MANAGEMENT						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	QUALITY OF WORK					
1	Penyusunan File masih menggunakan sistem <i>Filling Cabinet</i> .					
2	Special case permintaan Replacement Crew yang mendadak dari owner.					
3	Sedikitnya crew kapal yang mau bekerja dengan crew asal korea.					
4	Sering terjadi ketidak tepatan waktu dalam mencari crew yang siap berlayar.					
5	Terhambatnya Replacement Crew akibat permintaan owner yang mendadak.					
	FILE UPDATE					
6	Tidak updatenya crew list membuat banyak crew yang stand by terlalu lama di darat.					
7	Pengarsipan dokumen akan lebih baik dengan system <i>scan</i> dan pengelompokan file berdasarkan jabatan.					
8	Membuat kebijakan pada ship owner agar permintaan replacement crew dikirim 2-3 bulan sebelum masa keberangkatan crew pengganti.					
	RATIO					
9	Meyakinkan para crew bahwasanya bekerja dengan orang Korea/Jepang sama saja.					
10	Gaji crew kapal dari Owner Jepang lebih tinggi di banding owner Korea.					

LAMPIRAN 5

Data Instrumen Variabel *Replacement Crew* (X)

Responden	Nomer Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
7	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
11	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
12	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	41
20	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	36
21	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
25	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
26	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
27	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
32	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	41
40	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	36
TOTAL	166	182	172	172	176	172	166	180	174	174	1734

LAMPIRAN 6

Data Instrumen Variabel *Crewing Management* (Y)

Responden	Nomer Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	42
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
16	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42
17	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
19	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	43
20	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	38
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	42
27	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
36	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42
37	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
39	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	43
40	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	38
TOTAL	178	178	182	182	170	164	172	168	170	168	1732

LAMPIRAN 7

Correlation Variabel *Replacement Crew* (X₁)

[illegible]

XP7	Pearson Correlation	.788*	.413*	.173	.643*	.501*	.800*	1	.369*	.450*	.450*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.287	.000	.001	.000		.019	.004	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
XP8	Pearson Correlation	.524*	.595*	.455*	.455*	.637*	.304	.369*	1	.369*	.665*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.003	.000	.057	.019		.019	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
XP9	Pearson Correlation	.355*	.378*	.298	.612*	.158	.455*	.450*	.369*	1	.237	.589**
	Sig. (2-tailed)	.025	.016	.062	.000	.330	.003	.004	.019		.142	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
XP10	Pearson Correlation	.475*	.729*	.455*	.612*	.685*	.455*	.450*	.665*	.237	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000	.000	.003	.004	.000	.142		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X	Pearson Correlation	.747*	.739*	.528*	.825*	.698*	.761*	.783*	.749*	.589*	.795*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

[illegible]

YP7	Pearson Correlation	.596*	-.259	-.054	.307	.361*	.058	1	.493*	.311	-.030	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000	.107	.740	.054	.022	.724		.001	.051	.855	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP8	Pearson Correlation	.434*	.200	.158	.552*	.158	.565*	.493*	1	.453*	.033	.630**
	Sig. (2-tailed)	.005	.217	.331	.000	.332	.000	.001		.003	.841	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP9	Pearson Correlation	.406*	.343*	.290	.522*	.510*	.462*	.311	.453*	1	.770*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.009	.030	.069	.001	.001	.003	.051	.003		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP10	Pearson Correlation	.034	.452*	.134	.302	.535*	.347*	-.030	.033	.770*	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.837	.003	.410	.059	.000	.028	.855	.841	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.572*	.608*	.495*	.761*	.698*	.694*	.429*	.630*	.800*	.585*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliabilitas

Variabel *Replacement Crew* (x)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.823	10

Variabel *Crewing Management* (y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	10

X terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.591	2.196

a. Predictors: (Constant), *Replacement Crew*

b. Dependent Variabel: *Crewing Management*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.141	1	277.141	57.467	.000 ^b
	Residual	183.259	38	4.823		
	Total	460.400	39			

a. Dependent Variabel: *Crewing Management*

b. Predictors: (Constant), *Replacement Crew*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.351	3.572		4.578	.000
	X	.622	.082	.776	7.581	.000

a. Dependent Variabel: *Crewing Management*

LAMPIRAN 8

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

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

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

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

LAMPIRAN 9

**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

Sumber : repository.upi.edu