

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



**PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP
KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL
JAKARTA**

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

**Oleh :
TASYA ANANTA
NRP. 4 61 18 9674**

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2022

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



SKRIPSI

**PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP
KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL
JAKARTA**

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

Oleh :

TASYA ANANTA

NRP. 4 61 18 9674

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2022

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : TASYA ANANTA
NRP : 4 61 18 9674
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV
JUDUL : PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP
KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL
JAKARTA

Jakarta, 02 Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

DIAH ZAKIAH, S.T., M.T.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19790517 200604 2 015

HARY SOESETYO, MM.

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. VIDYA SELASDINI, S.Si.T., M.MTr.

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 : TASYA ANANTA
NRP : 4 61 18 9674
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV
JUDUL : PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP
KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL
JAKARTA

Ketua Penguji

PURNOMO, M.M.

Pembina (IV/a)

NIP. 19590612 198003 1 002

Anggota Penguji

ZULNASRI, S.H., M.H., MM

Anggota Penguji

DIAH ZAKIAH, S.T., M.T.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19790517 200604 2 015

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. VIDYA SELASDINI, S.St.T., M.MTr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karuhnia, 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 2021/2022.

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

“PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL JAKARTA”

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 Capt. Sudiono, M.Mar selaku Ketua STIP Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT,M.MTr. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Ibu Sari Kusumaningrum, M. Hum selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Ibu Diah Zakiah, S.T.,M.T. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Hary Soesetyo, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
7. Kepada seluruh Direksi dan karyawan PT MCS Internasioanl, terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika Praktek Darat

(PRADA), yang telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan serta bimbingan untuk penulisan skripsi ini.

8. Untuk seluruh keluargaku tercinta Bapak Valentinus Aginta, Ibu Muji Lestari, Mas Obi, dan Nana. Terima kasih atas kebaikan selama ini yang tidak akan pernah saya lupakan, semoga Allah SWT membalas kebbaikannya kembali.
9. Untuk kakak alalku Nior Reni, Nior Alen, Nior Dian, Nior Kiya dan adik alalku Cindyta, Novi, Niken
10. Teman-teman angkatan LXI STIP Jakarta, taruni angkatan 61, KALK VIII Bravo, dan Reguler angkatan 61 terima kasih untuk warna dan cerita indahnya.
11. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata dan penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih 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, 18 Agustus 2022
Penulis



TASYA ANANTA
NRP. 461189674

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA TANGAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DATA LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
___A. LATAR BELAKANG	1
___B. IDENTIFIKASI MASALAH	3
___C. BATASAN MASALAH.....	3
___D. RUMUSAN MASALAH.....	3
___E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
___F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	
___A. TINJAUAN PUSTAKA	7
___B. PENELITIAN TERDAHULU.....	16
___C. KERANGKA PEMIKIRAN.....	19
___D. HIPOTESIS	20
BAB III METODE PENELITIAN	
___A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	21
___B. METODELOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	22
___C. SUBJEK PENELITIAN	24
___D. TEKNIK ANALISIS DATA	25
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
___A. DESKRIPSI DATA	30
___B. UJI INSTRUMEN	57
___C. ANALISIS DATA	60

<u>D.</u> PEMECAHAN MASALAH.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN.....	67
B. SARAN.....	68

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Proses perekrutan di PT MCS Internasional	12
Bagan 2. 2 Kerangka pemikiran	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 4. 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Gambar 4. 3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Gambar 4. 4 Diagram Perbandingan Crew Premature Repatriation Tahun 2020 dan 2021.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert	23
Tabel 3. 2 Tabel Inveral Rata – Rata Jawaban Responden	26
Tabel 4. 1 Rekrutmen Crew 2020 dan 2021	32
Tabel 4. 2 Crew Premature Repatriation 2020	33
Tabel 4. 3 Crew Premature Repatriation 2021	34
Tabel 4. 4 Crew Rate 2020	35
Tabel 4. 5 Crew Rate 2021	35
Tabel 4. 6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 8 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4. 9 Deskripsi Responden Terhadap Rekrutmen <i>Crew</i> (X)	40
Tabel 4. 10 Indikator Aturan Rekrutmen No.1	42
Tabel 4. 11 Indikator Persyaratan Rekrutmen No.2	42
Tabel 4. 12 Indikator Aturan Rekrutmen No.3	43
Tabel 4. 13 Indikator Pengalaman Kerja No.4	44
Tabel 4. 14 Indikator Tes Wawancara No.5	44
Tabel 4. 15 Indikator Tes Wawancara No.6	45
Tabel 4. 16 Indikator Tes Wawancara No.7	46
Tabel 4. 17 Indikator Potensi Akademik No.8	46
Tabel 4. 18 Indikator Potensi Akademik No.9	47
Tabel 4. 19 Indikator Tes Psikologi No.10	48
Tabel 4. 20 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja <i>Crew</i> (Y)	49
Tabel 4. 21 Indikator Tingkat Kesalahan No.1	50
Tabel 4. 22 Indikator Kemampuan individu No.2	50
Tabel 4. 23 Indikator Tanggung Jawab No.3	51
Tabel 4. 24 Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan No.4	52
Tabel 4. 25 Indikator Ketelitian No.5	53
Tabel 4. 26 Indikator Kualitas Sikap No.6	53
Tabel 4. 27 Indikator Kuantitas Kedisiplinan No.7	54
Tabel 4. 28 Indikator Kuantitas Kedisiplinan No.8	55
Tabel 4. 29 Indikator Kerja Sama Tim No.9	55
Tabel 4. 30 Indikator Kerja Sama Tim No.10	56
Tabel 4. 31 Validitas Butir – Butir Pernyataan Kuesioner Rekrutmen Crew	57
Tabel 4. 32 Validitas Butir – Butir Pernyataan Kuesioner	58
Tabel 4. 33 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen Crew (X)	59
Tabel 4. 34 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Crew (Y)	59
Tabel 4. 35 Regresi X terhadap Y (sederhana)	60
Tabel 4. 36 Koefisien Determinasi X Terhadap Y Model Summary	61
Tabel 4. 37 Uji Hipotesis – t hitung	62
Tabel 4. 38 Titik Persentase Distribusi t (dk 20 – 30)	63

DATA LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. MCS Internasional
- Lampiran 2 Uji Validitas Variabel X
- Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Y
- Lampiran 4 Uji Reabilitas Variabel X
- Lampiran 5 Uji Reabilitas Variabel Y
- Lampiran 6 Analisis Regresi Linear (sederhana)
- Lampiran 7 Koefisien Determinasi X terhadap Y Model Summary
- Lampiran 8 Uji Hipotesis t-hitung
- Lampiran 9 Tabel r (*person product moment*)
- Lampiran 10 Pemberian Kuesioner ke Karyawan Divisi *Crewing*

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan yang memiliki kapal membutuhkan tenaga kerja untuk mengoperasikan kapal. Dalam hal ini, diatur rencana *sign on* dan *sign off* untuk kapal namun tidak semua pemilik kapal memiliki *crew manning agency* sehingga pemilik kapal harus menunjuk salah satu perusahaan pelayaran yang bersedia bekerjasama untuk mengelola dan melayani *crew* kapal yang terikat kontrak serta para pelamar yang ingin bekerja. Kegiatan pelayanan tersebut dinamakan pelayanan *crew manning agency*. Perusahaan pelayaran yang menyediakan pelayanan *crew manning agency* harus dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. *Crew manning agency* bertindak sebagai pihak yang mewakili pemilik kapal dalam mempersiapkan segala sesuatu agar kegiatan *crew* kapal dapat berjalan sesuai rencana selama di atas kapal.

Crew manning agency juga harus mempersiapkan fasilitas yang diperlukan *crew* kapal sebelum berangkat dan memastikan *crew* kapal itu sudah di atas kapal dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kepentingan dan keselamatan *crew* kapal selama kapal berlayar dan bersandar di pelabuhan. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa usaha keagenan *crew* kapal, *crew* kapal atau pelaut merupakan aset terbesar yang dimiliki, tanpa adanya mereka mungkin tujuan perusahaan tidak bisa terwujud dengan baik.

Menurut UU 17 tahun 2008 tentang pelayaran, *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. Proses rekrutmen adalah proses awal untuk mendapatkan *crew* kapal yang berkualitas. Kebutuhan akan *crew* kapal yang berkualitas merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan pemilik kapal maupun perusahaan keagenan *crew* kapal untuk dapat berkembang dan maju dimasa depan.

Perusahaan harus memastikan terlebih dahulu kriteria *crew* kapal yang diinginkan oleh pemilik kapal untuk menjadikannya sebagai pedoman dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Ada beberapa kendala akibat dari pola rekrutmen yang belum sesuai dengan standar sehingga beberapa *crew* yang telah direkrut harus turun kapal lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan karena memiliki sikap yang buruk saat di atas kapal dan kurang optimalnya kinerja *crew*.

Pada tahun 2020 proses rekrutmen berjalan dengan baik, pada proses pengerjaan CBT adanya pengawasan dengan ketat oleh karyawan divisi rekrutmen dan juga sistem yang tidak ada kendala saat kandidat mengerjakan soal-soal melalui CBT. Jadi pada saat itu hasil dari proses rekrutmen merupakan hasil yang murni dan kandidat *crew* yang tersaring benar-benar kompeten

Tetapi pada tahun 2021 pada proses perekrutan kurang maksimal jadi kinerja tidak optimal. Selain itu pada proses pengerjaan CBT tidak adanya pengawasan dengan ketat dan juga sistem sering terjadi kendala dimana gambar yang harusnya ada tetapi tidak tersedia. Hal ini sangat mempengaruhi nilai yang diperoleh.

Penghapusan tes psikologi dalam sistem rekrutmen sesuai *quality procedure* pada tahun 2021 sangat berpengaruh terhadap kinerja *crew*, kompetensi seorang psikolog sangat diperlukan untuk melakukan interpretasi yang tepat untuk pemilihan *crew* tersebut. Hasil tes psikologi juga harus dijadikan pedoman untuk menentukan kandidat yang lolos. Maka dari itu, interpretasi yang tepat sangat diperlukan untuk mencegah

kesalahan pengambilan keputusan *final* tentang kandidat yang dipekerjakan akibat interpretasi yang kurang akurat.

Jika proses rekrutmen di *crew manning agency* tidak berjalan sesuai dengan standar, maka memerlukan pembenahan karena mempengaruhi kualitas *crew* yang dihasilkan yang nantinya akan bekerja di atas kapal. Dengan mengasumsikan bahwa strategi pola rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional Jakarta maka penulis mengangkat judul

“PENGARUH POLA REKRUTMEN *CREW* TERHADAP KINERJA *CREW* KAPAL DI PT MCS INTERNASIONAL JAKARTA”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

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

1. Sistem rekrutmen yang belum sesuai dengan standar.
2. Kurang optimalnya kinerja *crew* kapal.
3. Adanya kendala pada sistem CBT (*Computer Based Test*)
4. *Crew* turun kapal lebih cepat karena memiliki sikap yang buruk saat di atas kapal.

C. BATASAN MASALAH

Dari identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian pada pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional yaitu:

1. Sistem rekrutmen yang belum sesuai dengan standar.
2. Kurang optimalnya kinerja *crew*.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mengatasi pola rekrutmen *crew* kapal di PT MCS Internasional agar sesuai dengan standar?
2. Apakah ada pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional Jakarta?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisa cara mengatasi pola rekrutmen *crew* kapal di PT MCS Internasional agar sesuai dengan standar.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Aspek Teoritis

Manfaat aspek teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya teoritis meningkatkan kualitas SDM yang didukung oleh variabel pola rekrutmen yang dijadikan sebagai literasi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang industri maritim.
 - b. Aspek Praktis

Manfaat aspek praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan acuan dalam menganalisis penyeleksian dan perekrutan sumber daya manusia dilihat dari kinerja yang dipengaruhi oleh pola rekrutmen *crew* kapal.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Penulis menjelaskan dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan yang berisi tentang jawaban yang telah dibuat berdasarkan

hasil analisis dan pembahasan dari perumusan masalah dan hasil pemecahan. Serta menyampaikan saran yang dibutuhkan bagi penulis, perusahaan dan bagi pembaca skripsi ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memudahkan dalam memahami pengertian-pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi ini, penulis membuat beberapa penelitian dan istilah yang diambil dari beberapa referensi online, kutipan-kutipan, teori serta pendapat dari pakar mengenai hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Kasmir (2017:93) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa rekrutmen sering disebut juga penarikan tenaga kerja yang merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Sinambela (2016:120) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan rekrutmen adalah proses mencari, memilih, dan menarik calon karyawan dengan kualitas yang terbaik sesuai dengan kompetensi masing-masing individu.

b. Faktor yang mempengaruhi rekrutmen menurut Hasibuan (2014:40) sebagai berikut :

- 1) Kondisi ekonomi secara umum. Saat ekonomi relative sulit, calon pekerja jauh lebih banyak disbanding dengan jumlah permintaan dari perusahaan. Karena itu, perusahaan relative lebih muda untuk mencari *crew* kapal yang akan bekerja dan berkualitas.
- 2) Ketersediaan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja yang jumlahnya tidak mencukupi sehingga harus merekrut tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan *crew* kapal di atas kapal. Selain itu, adanya kerja sama dengan perusahaan pemilik kapal yang baru sehingga perusahaan harus menambah *crew* kapal agar kerjasama semakin baik dengan perusahaan lain.
- 3) Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best of people* jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba- lomba bekerja di dalamnya.

c. Sumber-sumber Rekrutmen

Menurut Mangkunegara (2009:34) tenaga kerja dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu dari sumber internal dan eksternal, maka penarikan pegawai juga dapat dilakukan dengan dua metode, internal atau eksternal.

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen yang berasal dari sumber internal dilakukan dengan cara memberdayakan tenaga kerja yang sudah ada, misalnya melalui rotasi, transfer, promosi, demosi, mutasi, kerja lembur atau memberi tugas baru sebagai tambahan tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya.

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen yang berasal dari sumber internal yang dilakukan dengan merekrut tenaga kerja dari luar perusahaan. Misalnya melalui penerimaan lamaran dengan cara bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja, menggunakan jasa biro atau agen tenaga kerja, memanfaatkan anggota keluarga pegawai yang sudah ada.

3) Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon tenaga kerja yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

d. Dimensi dan Indikator Rekrutmen

Dalam sebuah perekrutan ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan oleh perusahaan menurut Hasibuan (2011:41), diantaranya adalah

1) Dasar aturan rekrutmen, dengan indikator

- a) Adanya aturan yang jelas
- b) Persyaratan-persyaratan

2) Sumber rekrutmen, dengan indikator

- a) Pengalaman kerja

3) Metode rekrutmen

- a) Tes wawancara
- b) Potensi akademik
- c) Tes Psikologi

e. Proses Rekrutmen

Adanya kerja sama antara perusahaan pemilik kapal dengan perusahaan *crewing agency* yang semakin meluas sehingga kebutuhan *crew* kapal yang berkualitas sangatlah penting. Karena hal itu, proses rekrutmen harus dilaksanakan dengan baik. Proses rekrutmen merupakan hal penting dikarenakan kualitas SDM sebuah perusahaan bergantung dari kualitas penarikan yang dimilikinya. Menurut Suryadana (2015:56-57) proses rekrutmen terbagi menjadi beberapa aktivitas, yaitu:

1) Penyusunan strategi merekrut

Manajemen keuangan bisa ikut serta dalam aktivitas menyusun kebijakan perekrutan misalnya menentukan tujuan perjanjian kerja perusahaan, menentukan besarnya biaya, menentukan dimana akan dilaksanakan perekrutan.

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala strategi dan rencana rekrutmen yang sudah disusun, maka kegiatan rekrutmen sebenarnya dapat dilaksanakan. Proses rekrutmen bisa dicapai jika mempergunakan metode perekrutan yakni metode terbuka atau tertutup, dimana dalam hal ini kadang kala suatu perusahaan menjumpai kesulitan dalam menarik orang-orang yang secara khusus tenaga kerja yang ahli.

3) Penyaringan pelamar-pelamar kerja

Sesudah lamaran diterima, lamaran terkait perlu disaring untuk memisahkan pelamar-pelamar yang tidak memenuhi persyaratan. Diskualifikasi yang dilakukan harus memiliki alasan-alasan kualifikasi yang bonafit terkait jabatannya.

4) Pembuatan kumpulan pelamar kerja

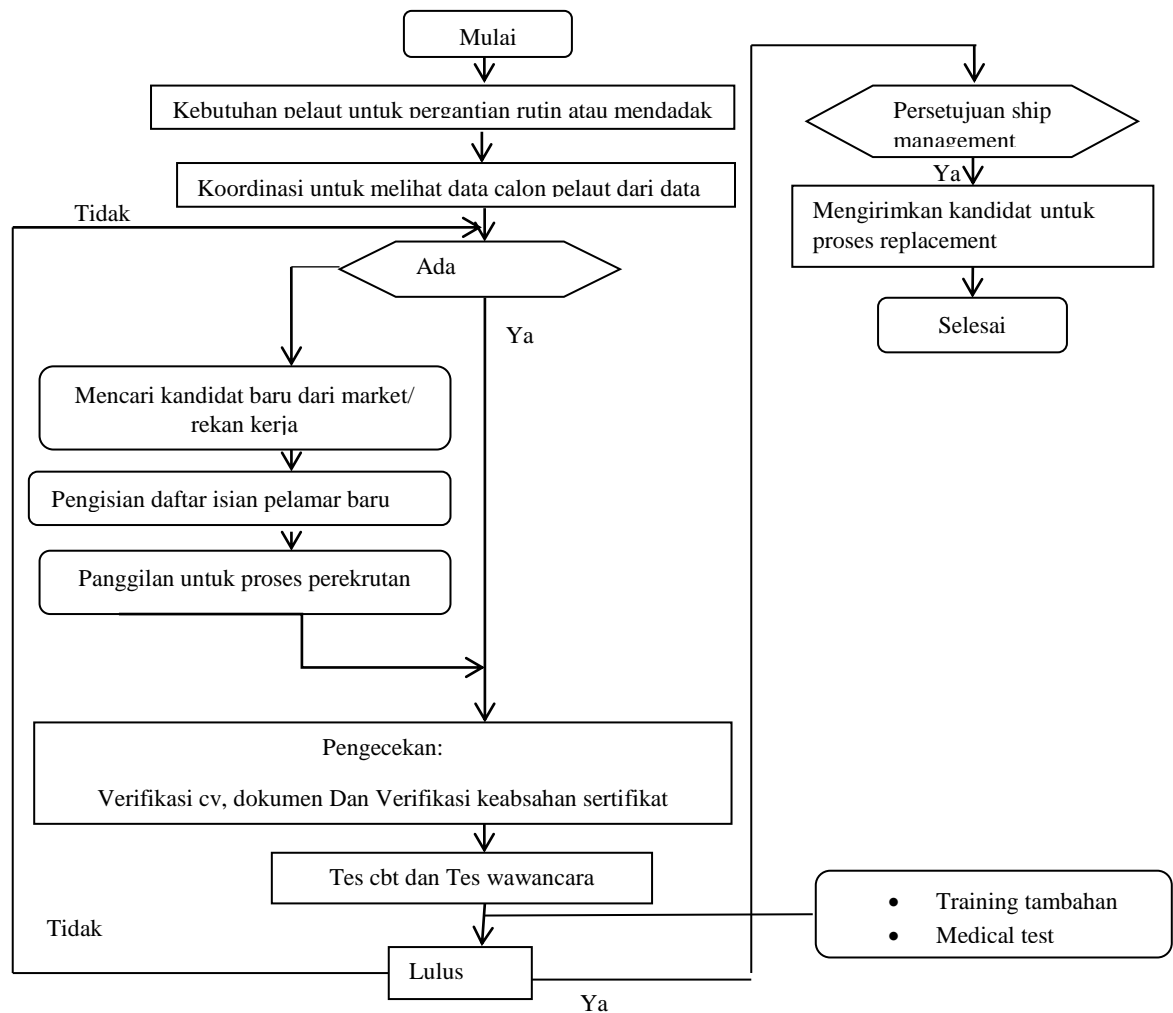
Kelompok pelamar terbagi menjadi orang-orang yang sudah memperlihatkan minatnya dalam mengikuti lowongan kerja serta mungkin juga merupakan kandidat yang baik bagi posisi tersebut. Sesudah lamaran

diajukan, perusahaan akan melanjutkan proses informasi dan mendistribusikannya agar informasi tersebut siap untuk dilakukan pemeriksaan.

Jika ditemui pelamar yang mendapatkan tawaran kerja di tempat lainnya dan tidak memiliki minat lagi dengan lamaran tersebut, perusahaan harus mendiskualifikasi pelamar tersebut. Selain itu, karyawan yang di proses pada perekrutan, selanjutnya diseleksi supaya selanjutnya diterima menjadi karyawan, yang nantinya akan sulit diberhentikan walaupun mereka memperlihatkan kinerja yang rendah, dikarenakan karyawan terkait sudah dilindungi oleh UU ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban dan hak setiap pihak ketika terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Di Indonesia, biaya PHK tidaklah murah. Maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijaksana dan hati-hati sebelum akhirnya melaksanakan perekrutan.

Proses perekrutan sesuai dengan SOP dan Quality Manual PT MCS Internasional

Bagan 2. 1
Proses perekrutan di PT MCS Internasional Tahun 2021



Sumber: data di peroleh dari bagian crewing perusahaan PT. MCS Internasional

Menurut Stoner (dalam Sugandha, 2011:212), koordinasi adalah proses penyatu-paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Henry Murray, pengertian kebutuhan adalah konstruk mengenai kekuatan di bagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti memuaskan

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja seorang pelaut termasuk factor penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja pegawai sebagai pemicu keberhasilan tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik selalu menjadi perhatian bagi perusahaan karena kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja bukan hanya hasil pekerjaan dari atau prestasi kerja, juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 135), factor –faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan social
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana

- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011: 36) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, kerja, sikap mental, dan kondisi fisik tenaga kerja;
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja);
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Sedangkan menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat ukur untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Sriwidodo (2010:13) menuliskan indicator kinerja menurut Gibson sebagai berikut:

- 1) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
 - 2) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan
 - 3) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan dan kemampuan kerja
 - 4) Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan
- Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja ialah:
- 1) Kualitas kerja, seberapa baik seorang tenaga kerja mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) menyatakan 4 dimensi yang diadopsi untuk mengukur dalam menilai kinerja yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Sehingga dapat disimpulkan dimensi dan indikator dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas, dengan indikator:
 - a) Tingkat kesalahan
 - b) Kemampuan Individu
 - c) Tanggung jawab
 - d) Ketelitian
 - e) Sikap
- 2) Kuantitas, dengan indikator: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, dengan indikator:
 - a) Tingkat ketidakhadiran
 - b) Kedisiplinan
- 4) Kerja sama dengan orang lain, dengan indikator: Kekompakan

d. Hubungan Rekrutmen terhadap kinerja

Hasil pekerjaan yang realistis, penilaian bermain peran yang rekrutmen, serta teknik seleksi bisa dipakai guna meningkatkan keikutsertaan dengan menyatukan harapan organisasi dengan harapan pelamar (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017: 247). Dengan rekrutmen, perusahaan bisa menjalin komunikasi dengan berbagai pihak guna mendapatkan sumber daya yang berpotensi, sehingga banyak pelamar yang bisa mengetahui dan mengenal perusahaan dan akhirnya bisa membuat keputusan mengenai pasti atau tidaknya dalam bekerja. Adanya rekrutmen dalam memaksimalkan kualitas pelaut guna menghadapi persaingan bisnis antar perusahaan, kualitas kerja yang baik juga akan mencapai prestasi yang memuaskan pada perusahaan itu sendiri.

3. Pelatihan

Menurut Sedarmayanti dalam Denny Triasmiko (2014:3), Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1
Tabel penelitian terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Variabel	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Ismul Azan (2015)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap	Rekrutmen dan Kinerja	Pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan variable

		Kinerja Karyawan Pada PT Traktor Nusantara Pekanbaru			rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
2	Sigit Dwihatmojo (2016)	Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amuran	Rekrutmen dan Kinerja	Pelatihan dan Pembagian	Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja
3	Amanda Carolina Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado	Kinerja	Komunikasi, Kerja Sama Kelompok dan Kreativitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

					karyawan.
4	Ajmal As'ad (2018)	Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja	Perencanaan Kerja dan Komunikasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variable perencanaan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa	Rekrutmen dan Kinerja	Seleksi	Hasil penelitian menunjukkan variable rekrutmen, dan Seleksi berpengaruh positif pada kinerja

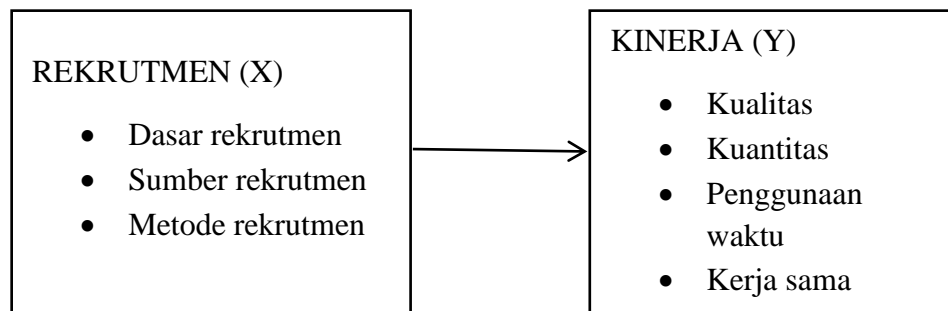
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subjek dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sedangkan subjek penelitian ini adalah crew kapal yang bekerja di kapal milik perusahaan lain. Jika crew bekerja tidak maksimal maka dampaknya akan berpengaruh ke perusahaan pemilik kapal dan kegiatan operasional kapal akan terhambat.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variable yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Untuk dapat memaparkan pembahasan dari skripsi ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok yaitu mengenai “Pengaruh Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT MCS Internasional Jakarta”.

Rekrutmen *crew* kapal yang baik akan melahirkan *crew* kapal yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian berbagai teori dan penjelasan istilah-istilah dari para ahli pada tinjauan pustaka sebelumnya, untuk mendukung pemaparan pada bab-bab yang akan dibahas selanjutnya maka perlu ditulis kerangka pemikiran. Dari uraian di atas, maka dapat dilihat suatu bagan alur pemikiran secara garis besar sebagai berikut:

Bagan 2. 2
Kerangka pemikiran



Kerangka Pemikiran Keterangan:

X = Pola rekrutmen *crew* kapal

Y = Kinerja *crew* kapal.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang penulis sampaikan di atas, maka penulis dapat membuat suatu hipotesis atau jawaban sementara tentang jawaban yang akan diteliti yaitu:

1. Terdapat pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional
Ha : diterima
2. Tidak adanya pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT MCS Internasional
Ho : ditolak

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

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

1. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) mulai tanggal 04 Agustus 2020 sampai dengan 04 Juni 2021 di PT MCS Internasional Jakarta.

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT MCS Internasional. Berikut data dari tempat penelitian:

Nama Perusahaan : PT MCS Internasional

Alamat : Gedung Granadi Lantai 5, JL. H. RASuna Said Blok X-1
Kav. 8-9 Jakarta Selatan 12950.

Telepon : +62 21 525 4335

Fax : +62 21 529 64555

Email : crewing@mcs-internasional.com

Website : www.mcs-internasional.com

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

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

2. Teknik Pengumpulan Data

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

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

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode-metode sebagai berikut :

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2013:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 25 awak kapal PT MCS Internasional yang sedang berada di darat maupun di atas kapal. Dalam setiap kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari dua bagian pertanyaan, yaitu :

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai rekrutmen PT MCS Internasional
- 2) Bagian kedua berisikan 10 pertanyaan mengenai kinerja awak kapal PT MCS Internasional

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:99) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Skala penelitian untuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:203) observasi ialah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang disajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yang dapat dilihat dari teori yang sudah ada. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

Merupakan informasi tentang subjek yang akan menjadi fokus penelitian.

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:117). Populasi pada penelitian ini adalah

awak kapal yang bekerja di kapal milik perusahaan *Humpuss Transportasi Kimia* (HTK) yaitu sebanyak 158 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam hal ini, sampel yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini berjumlah 25

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013:199) 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 yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

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

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014:21) Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden.

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

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

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

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

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

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

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

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

Tabel 3. 2

Tabel Interval Rdaftar ata-Rata Jawaban Responden

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

Untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menganalisa data dengan cara menyampaikan data-data yang ada dengan sejelas-jelasnya beserta masalah yang ada di dalam skripsi ini.

2. 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.

3. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitng. 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 mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r dihitng dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2. Uji Reabilitas

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

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

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{t^2_\sigma} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

N = Banyaknya responden

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

σ^2 = Varian total

Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\alpha^2 > \alpha$ (Alfa Crounbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (reliabel), dan sebaliknya apabila hasil $\alpha^2 < \alpha$ (Alfa Crounbach $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adlah tidak handal (reliabel). Uji reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 25.00 for windows.

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinearan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

a = Harga Y bila X adalah 0

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

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

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

$$b = \frac{n\Sigma KF - (\Sigma K)(\Sigma F)}{n\Sigma K^2 - (\Sigma K)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\Sigma Y) - b(\Sigma X)}{n}$$

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) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

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

c. Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan pengujian uji signifikan parameter individual (uji statistik t) akan dijelaskan sebagai berikut :

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

1) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

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

2) Berdasarkan Probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta – fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Penulis akan menyampaikan data data yang berkaitan dengan masalah – masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini antara lain :

1. Sistem Rekrutmen Yang Belum Sesuai Dengan Standar

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen pada perusahaan akan berdampak pada proses pencapaian dari tujuan perusahaan tersebut yang dimana kinerja dari karyawan tidak hanya akan mampu menjaga kesinambungan namun juga mampu memberikan pelayanan yang sangat baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan.

Diharapkan dengan adanya sistem rekrutmen yang benar dan seleksi yang baik serta efektif akan diperoleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi bisa di kelola secara efektif dan efisien, dan perusahaan akan menikmati keuntungan dari sistem rekrutmen yang sesuai standar. Karena tujuan utama dari sistem rekrutmen yaitu untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu dalam jangka panjang.

Kegiatan rekrutmen pada tahun 2020 dilakukan sangat baik dikarenakan pada tahun tersebut proses rekrutmen berjalan dengan baik, yakni tidak adanya pengubahan skor hasil *Computer Based Test* pada tahun tersebut. Selain itu pada proses pengerjaan CBT adanya pengawasan dengan ketat oleh karyawan divisi rekrutmen dan juga sistem yang tidak ada kendala saat kandidat mengerjakan soal-soal melalui CBT. Jadi pada saat itu hasil dari proses rekrutmen merupakan hasil yang murni. Sehingga crew yang terpilih benar benar kompeten. Tetapi pada tahun 2021 banyaknya permasalahan yang dihadapi pada saat proses rekrutmen

Berikut pemasalahan yang dihadapi dalam sistem rekrutmen yang belum sesuai standar oleh PT MCS Inter nasional:

- a. Sistem CBT sering mengalami kendala pada gambar yang tidak muncul pada soal, sehingga *crew* menjawab dengan menebak. Selain itu, pengawasan yang kurang ketat saat kandidat melakukan tes CBT dan adanya indikasi kecurangan dengan memanipulasi skor hasil CBT untuk *crew* yang mempunyai koneksitas sehingga SDM (Sumber Daya Manusia) yang diperoleh kurang berkualitas dan tidak bisa memenuhi dari standar kerja yang telah diberikan perusahaan sebelumnya diperlukan tenaga dan waktu untuk merekrut *crew* yang baru.
- b. Tidak adanya tes psikologi yang memudahkan perusahaan untuk mengenal kandidat *crew* yang akan bekerja. Ketidakadaan tes psikologi menyebabkan perusahaan tidak mengetahui kinerja kandidat *crew* sebelum *crew* tersebut dipekerjakan. Mengetahui kepribadian dan juga karakter kandidat *crew* tidak bisa diketahui hanya dengan sebatas wawancara.

2. Kurang Optimalnya Kinerja Crew

Kinerja dari *crew* yang baik selalu menjadi perhatian bagi perusahaan karena kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja bukan hanya hasil pekerjaan dari atau prestasi kerja, juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kurang optimalnya kinernya *crew* dikapal sangat mempengaruhi produktifitas dari perusahaan karena bergantung kepada optimalnya kinerja dari *crew* kapal. Berikut

permasalahan yang dihadapi karena kurang optimalnya kinerja *crew* di PT MCS Internasional pada tahun 2021:

- a. Tidak sesuai dengan strategi yang disusun perusahaan, karena belum optimalnya kinerja pada *crew* dimana *crew* kurang kompeten yang berakibat tidak sesuai dengan strategi yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara dari kapten kapal yang menyebabkan *crew* turun lebih cepat karena kurang kompeten.
- b. Terhambatnya proses kerja *crew* diatas kapal, karena belum mampu untuk memahami standar dan kinerja yang telah diberikan perusahaan sehingga dalam hal ini terjadi tidak tercapainya tujuan yang telah diharapkan oleh perusahaan dari kinerja *crew*.

Berikut adalah data - data dari *crew* kapal PT *Humpuss Tranportasi Kimia* (HTK) di PT. MCS Internasional sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Rekrutmen *Crew* 2020 dan 2021

Bulan	Crew baru 2020	Crew baru 2021
Jan	4	2
Feb	2	1
Mar	1	1
Apr	4	2
Mei	1	1
Jun	8	1
Jul	7	1
Agu	1	10
Sep	3	10
Okt	2	6
Nov	1	4

Des	8	14
TOTAL	42	53

Sumber: data di peroleh dari bagian crewing perusahaan PT. MCS Internasional

Berdasarkan dari tabel data diatas menunjukkan total crew baru pada tahun 2020 sebanyak 42 crew dan total *crew* baru pada tahun 2021 yaitu sebanyak 53 *crew* kapal.

Tabel 4. 2
Crew Premature Repatriation 2020
(Pemulangan Prematur Crew)

REASON	BULAN												TO TA L
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
<i>Illness</i>	1			2									3
<i>Incompetence</i>					1		2					2	5
<i>Family Problem</i>	1			1									2
<i>Accident / Safety</i>													0
<i>Resignation</i>		2		3		1							6
<i>Misconduct</i>					1		2				1		4
<i>Jumpship</i>							1						1
<i>Passed away</i>					1								0
<i>Retirement</i>		1	1				1			1			4
<i>Company Order</i>													0
<i>Document Matters</i>													0
Total	2	3	1	6	3	1	6	0	0	1	1	2	25

Berdasarkan dari tabel data diatas menunjukkan bahwa *Crew Premature Repatriation* (pemulangan prematur *crew*) terbanyak disebabkan karena *resignation* sebanyak 6

crew. Pada tabel ini jumlah crew yang *incompetent* (kurang kompeten) dan *misconduct* (perilaku buruk) berjumlah 5 crew dan 4 crew. Selain alasan itu, alasan lainnya dapat di terima dan bukan merupakan tindakan yang merugikan perusahaan.

Tabel 4. 3
Crew Premature Repatriation 2021
(Pemulangan Prematur Crew)

<i>REASON</i>	BULAN												T O T A L
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
<i>Illness</i>		1					1	1					3
<i>Incompetence</i>			3	1	2	2	1	1	1	1	3		15
<i>Family Problem</i>		1	1		1	1							4
<i>Accident / Safety</i>													0
<i>Resignation</i>					1	1							2
<i>Misconduct</i>	2	2	1	1		1	1	1	1		2		12
<i>Jumpship</i>					2		1			2			5
<i>Passed away</i>								1					1
<i>Retirement</i>		2		1			1			2			6
<i>Company Order</i>													0
<i>Document Matters</i>													0
Total	2	6	5	3	6	5	5	4	2	5	5	0	48

Sumber: data di peroleh dari bagian crewing perusahaan PT. MCS Internasional

Berdasarkan dari tabel data diatas menunjukkan bahwa *Crew Premature Repatriation* terbanyak disebabkan karena *incompetent* dan *misconduct* sebanyak 15 crew dan 12

crew. Dan crew yang melakukan *jumpship* sebanyak 5 crew. Jumlah *crew premature repatriation* lebih banyak daripada tahun 2020.

Tabel 4. 4
Crew Rate 2020
(Penilaian Crew)

Month	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Average
ON BOARD	76	77	75	76	78	79	80	80	82	79	77	76	78
STAND BY	75	76	73	77	75	84	80	85	80	78	75	77	78
TOTAL CREW	151	153	148	153	153	163	160	165	162	157	152	153	156
RATE	87	87	86	89	85	86	83	90	85	87	88	85	87

Sumber: data di peroleh dari bagian crewing perusahaan PT. MCS Internasional

Berdasarkan dari tabel data diatas menunjukkan bahwa *Crew Rate* terendah terjadi pada bulan Juli disebabkan karena pada bulan Juli adanya *crew premature repatriation* yang menunjukkan 2 *crew incompetent* dan 2 *crew misconduct*. Sedangkan *Crew Rate* tertinggi terjadi pada bulan Agustus dimana pada bulan ini kinerja crew dilakukan sangat baik sehingga *rate* yang diberikan oleh *captain* kapal sangat tinggi. Batas minimum dari penilaian yang diberikan perusahaan adalah 85. Sehingga untuk rata-rata 87 merupakan hasil yang baik.

Tabel 4. 5
Crew Rate 2021
(Penilaian Crew)

Month	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Average
On board	78	79	78	78	71	70	79	80	82	79	78	78	78
Stand by	77	76	77	71	80	84	80	85	87	80	80	80	80
Total crew	155	155	155	149	151	154	159	165	169	159	158	158	157
Rate	85	86	82	85	83	84	85	86	85	83	80	87	84

Sumber: data di peroleh dari bagian crewing perusahaan PT. MCS Internasional

Berdasarkan dari tabel data diatas menunjukkan bahwa *Crew Rate* terendah terjadi pada bulan November disebabkan karena pada bulan November adanya *crew premature repatriation* yang menunjukkan 3 *crew incompetent* dan 2 *crew misconduct*. Sedangkan *Crew Rate* tertinggi terjadi pada bulan Desember dimana pada bulan Desember tidak adanya *crew premature repatriation* dan kinerja *crew* yang sangat baik sehingga *rate* yang diberikan oleh *captain* kapal sangat tinggi. Perusahaan memberikan batas minimum kepada *crew* yang bekerja yaitu 85. Pada tahun ini rata-rata dari penilaian *crew* kapal 84 artinya tidak mencapai batas minimum.

Adapun deskripsi data mengenai perusahaan dan reponden sebagai berikut :

1. Informasi Mengenai Perusahaan

Pada bulan Juli 2012, berawal dari sebuah divisi *Crew Management Service* di salah satu perusahaan Grup Humpuss yaitu PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk telah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT MCS Internasional yang bergerak dibidang agen awak kapal dan pelatihan. Menjadi perusahaan yang bergerak dibidang awak kapal, PT MCS Internasional diharapkan bisa merekrut dan menempatkan pelaut-pelaut Indonesia yang sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan oleh Perusahaan Pemilik Kapal, sehingga operasional kapal dapat berjalan dengan baik.

PT MCS Internasional saat ini telah bekerja sama untuk menyediakan awak kapal LNG, *Tanker*, *Bulker*, dan *Tug Boat* dengan tingkat kompetensi yang sesuai dengan STCW 2010. PT MCS Intenasional telah disertifikasi dan terdaftar MLC 2006, sehingga memiliki standar yang tinggi dan hanya merekrut Pelaut dengan kualitas terbaik.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan secara jelas tentang pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu

dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Adapun struktur organisasi di PT MCS Internasional terdapat di dalam lampiran 1.

3. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik – karakteristik dari responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap responden didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing – masing sebagai berikut:

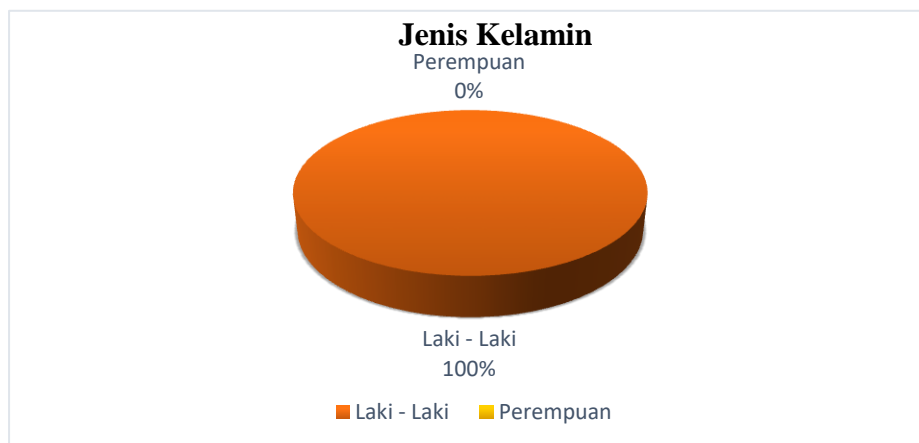
Tabel 4. 6
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki – Laki	25	100%
2.	Perempuan	0	0
Total		25	100%

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Gambar 4. 1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



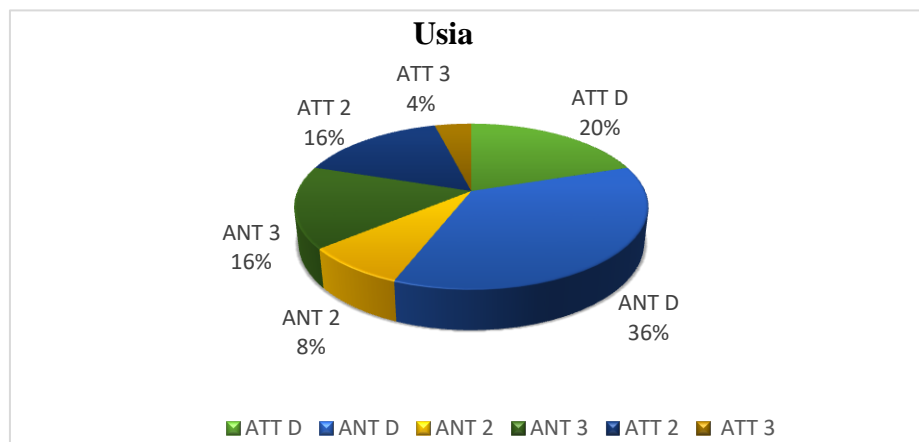
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki laki (100%) dan perempuan (0%).

Tabel 4. 7
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	ANT D	9	20%
2.	ANT 2	2	8%
3.	ANT 3	4	16%
4.	ATT D	5	20%
5.	ATT 2	4	16%
6.	ATT 3	1	4%
Total		25	100%

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Gambar 4. 2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



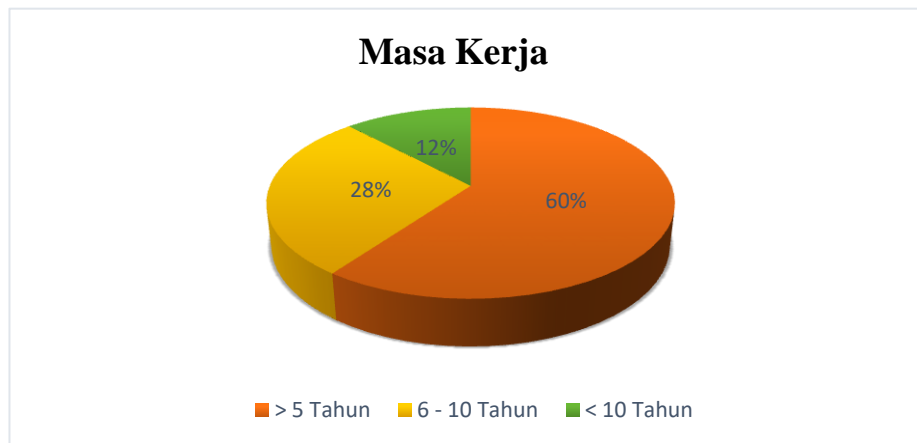
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan data responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu usia ANT D (20%), ANT 2 (8%), ANT 3 (16%), ATT D (20%), ATT 2 (16%), ATT 3 (4%).

Tabel 4. 8
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 5 Tahun	15	60%
2.	6 – 10 Tahun	7	28%
3.	> 10Tahun	3	12%
Total		25	100%

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Gambar 4. 3
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan data responden berdasarkan Masa Kerja yaitu < 5 Tahun (60%), 6 – 10 Tahun (28%), dan > 10 Tahun (12%).

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. MCS Internasional.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu Variabel X (Rekrutmen *Crew*) dan Variabel Y (Kinerja *Crew*). Didalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui angket (kuesioner) yang diberikan kepada responden, Untuk penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 25 responden dari *crew* kapal PT. MCS Internasional. Berikut penjabaran setiap variabel :

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

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X (Rekrutmen *Crew*) berdasarkan dari indikator observasi yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 25 responden dari *crew* kapal PT. MCS Internasional sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Deskripsi Responden Terhadap Rekrutmen *Crew* (X)

RESPONDEN	KODE PERYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
2	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	44
3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	44
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
5	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	33
6	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43

11	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
12	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	43
13	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
15	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	42
16	5	3	4	4	5	3	3	3	3	5	38
17	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
18	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	44
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
23	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	37
24	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	41
25	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	37
Total	105	103	111	107	103	101	104	110	100	113	1057

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Variabel Rekrutmen *Crew* terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan dan keseluruhan responden berjumlah 25 responden. Dan total keseluruhan Rekrutmen *Crew* berjumlah 1057. Dengan pernyataan tertinggi berjumlah 113 dengan pernyataan Tes psikotest penting untuk mengetahui psikologi kandidat *crew*. Pernyataan terendah berjumlah 100 dengan pernyataan Saat tes *Computer Based Test* , *test* yang dilakukan lancar tanpa kendala.

Tabel 4. 10
Indikator Aturan Rekrutmen No.1

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Perusahaan memberikan informasi dan aturan rekrutmen dengan jelas	SS	5	10	50
	S	4	11	44
	KS	3	3	9
	TS	2	1	2
	STS	1		
Jumlah			25	105

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Perusahaan memberikan informasi dan aturan rekrutmen dengan jelas, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 11 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 3 orang, skala tidak setuju (TS) berjumlah 1 orang, dan tidak ada yang menjawab skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 11
Indikator Persyaratan Rekrutmen No.2

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Perusahaan memberikan syarat minimal bagi crew untuk bekerja di perusahaan ini	SS	5	9	45
	S	4	10	40
	KS	3	6	18
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	103

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Perusahaan memberikan syarat minimal bagi *crew* untuk bekerja di perusahaan ini, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 10 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 6 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 12
Indikator Aturan Rekrutmen No.3

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Perusahaan memberikan informasi jabatan yang kosong melalui media massa	SS	5	14	70
	S	4	8	32
	KS	3	3	9
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	111

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Perusahaan memberikan informasi jabatan yang kosong melalui media massa, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 14 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 3 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 13**Indikator Pengalaman Kerja No.4**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalaman	SS	5	9	45
	S	4	14	56
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	107

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalaman, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 14**Indikator Tes Wawancara No.5**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi tentang diri saya	SS	5	8	40
	S	4	12	48
	KS	3	5	15
	TS	2		
	STS	1		

Jumlah	25	103
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi tentang diri saya, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 12 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 5 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 15

Indikator Tes Wawancara No.6

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya merasa bahwa tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	SS	5	6	30
	S	4	14	56
	KS	3	5	15
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	101

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya merasa bahwa tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 5 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 16**Indikator Tes Wawancara No.7**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya rasa wawancara yang dilakukan sangat memperhatikan sikap dan watak saya	SS	5	10	50
	S	4	9	36
	KS	3	6	18
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	104

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya rasa wawancara yang dilakukan sangat memperhatikan sikap dan watak saya, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 9 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 6 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 17**Indikator Potensi Akademik No.8**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Pengawasan pada saat tes CBT menyebabkan skor yang diperoleh murni	SS	5	12	60
	S	4	11	44
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		

Jumlah	25	110
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Pengawasan pada saat tes CBT menyebabkan skor yang diperoleh murni, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 11 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 18

Indikator Potensi Akademik No.9

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saat tes <i>Computer Based Test</i> , <i>test</i> yang dilakukan lancar tanpa kendala	SS	5	6	30
	S	4	13	52
	KS	3	6	18
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	100

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saat tes *Computer Based Test*, *test* yang dilakukan lancar tanpa kendala, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang, skala setuju (S) berjumlah 13 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 6 orang, dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 19

Indikator Tes Psikologi No.10

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Tes psikotest penting untuk mengetahui psikologi kandidat <i>crew</i>	SS	5	13	65
	S	4	12	48
	KS	3		
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	113

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya menjalani tes psikotest karena tes ini perlu untuk mengetahui psikologi kandidat *crew*, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang, skala setuju (S) berjumlah 12 orang, dan tidak ada yang menjawab skala kurang setuju (KS), skala tidak setuju (TS), maupun skala sangat tidak setuju (STS).

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Crew (Y)

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel Y (Kinerja *Crew*) berdasarkan dari indikator observasi yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 25 responden dari PT. MCS Internasional sebagai berikut :

Tabel 4. 20**Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Crew (Y)**

RESPOND EN	KODE PERYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	36
6	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
7	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	40
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
11	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	44
12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
21	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
22	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
23	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
24	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	39
25	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	37
Total	109	102	106	109	103	111	106	109	106	109	1071

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Variabel Kinerja *Crew* terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan dan keseluruhan responden berjumlah 25 responden. Dan total keseluruhan Rekrutmen *Crew* berjumlah 1071. Dengan pernyataan tertinggi berjumlah 111 dengan

pernyataan Dalam bekerja, Sikap dan perilaku harus terjaln dengan baik. Pernyataan terendah berjumlah 102 dengan pernyataan Saya memiliki kemampuan individu yang baik dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di atas kapal.

Tabel 4. 21

Indikator Tingkat Kesalahan No.1

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Pada saat bekerja saya menimalisir kesalahan yang terjadi untuk keselamatan semua awak kapal	SS	5	10	50
	S	4	14	56
	KS	3	1	3
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	109

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel 4.18 dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Pada saat bekerja saya menimalisir kesalahan yang terjadi untuk keselamatan semua awak kapal, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 22**Indikator Kemampuan individu No.2**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya memiliki kemampuan individu yang baik dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di atas kapal.	SS	5	7	35
	S	4	13	52
	KS	3	5	15
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	102

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya memiliki kemampuan individu yang baik dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di atas kapal, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 13 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 5 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 23**Indikator Tanggung Jawab No.3**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan	SS	5	8	40
	S	4	15	60
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		

Jumlah	25	106
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 15 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang, skala tidak setuju (TS) dan tidak ada yang menjawab maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 24

Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan No.4

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan merupakan suatu rasa tanggung jawab saya	SS	5	10	50
	S	4	12	48
	KS	3	3	9
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	107

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Jumlah pekerjaan yang diselesaikan merupakan suatu rasa tanggung jawab saya, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang, skala setuju (S) berjumlah 12 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 3 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 25**Indikator Ketelitian No.5**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan dengan teliti	SS	5	7	35
	S	4	14	56
	KS	3	4	12
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	103

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan dengan teliti, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 14 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 26**Indikator Sikap No.6**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Sikap dan perilaku harus terjalin dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	SS	5	13	65
	S	4	10	40
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		

Jumlah	25	111
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Sikap dan perilaku harus terjalin dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 13 orang, skala setuju (S) berjumlah 10 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 27

Indikator Kuantitas Kedisiplinan No.7

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Ketepatan waktu merupakan suatu penerapan kedisiplinan	SS	5	8	40
	S	4	15	60
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			40	106

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Ketepatan waktu merupakan suatu penerapan kedisiplinan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 15orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 28**Indikator Kedisiplinan No.8**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Keterlambatan waktu dapat menghambat pekerjaan saat di kapal	SS	5	12	60
	S	4	10	40
	KS	3	3	9
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	109

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Keterlambatan waktu dapat menghambat pekerjaan saya di kapal, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 12 orang, skala setuju (S) berjumlah 10 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 3 orang, skala tidak setuju (TS) dan tidak ada yang menjawab maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 29**Indikator Kerja Sama Tim No.9**

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Kerja sama yang baik dapat memudahkan pekerjaan di atas kapal	SS	5	8	40
	S	4	15	60
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		

Jumlah	25	106
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Kerja sama yang baik dapat memudahkan pekerjaan di atas kapal, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 15 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4. 30

Indikator Kerja Sama Tim No.10

Pernyataan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor
Kekompakkan dengan <i>crew</i> lain dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan	SS	5	11	55
	S	4	12	48
	KS	3	2	6
	TS	2		
	STS	1		
Jumlah			25	109

Sumber: Hasil Pengolaan Kuesioner

Pada tabel ini dapat diketahui pernyataan yang dihasilkan yaitu Kekompakkan dengan *crew* lain dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 12 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 2 orang dan tidak ada yang menjawab skala tidak setuju (TS) maupun skala sangat tidak setuju (STS).

B. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas (*Test Of Validity*)

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 25, sehingga besarnya df yaitu $25 - 2 = 23$, dengan taraf signifikan 5%. Suatu pernyataan dinyatakan *valid* apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* (dalam spss 26) lebih besar dari pada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0,396. Apabila hasil dari r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka data tersebut *valid*.

a. Rekrutmen Crew (X)

Tabel 4. 31

Validitas Butir – Butir Pernyataan Kuesioner Rekrutmen Crew

Validitas Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner			
No Item	Corrected ItemTotal Corellation(r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,483	0.396	VALID
Item 2	0,566	0.396	VALID
Item 3	0,617	0.396	VALID
Item 4	0,513	0.396	VALID
Item 5	0,681	0.396	VALID
Item 6	0,616	0.396	VALID
Item 7	0,614	0.396	VALID
Item 8	0,409	0.396	VALID

Item 9	0,667	0.396	VALID
Item 10	0,480	0.396	VALID

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,396 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata semua pernyataan *valid*.

b. Kinerja Crew (Y)

Tabel 4. 32

Validitas Butir – Butir Pernyataan Kuesioner

Validitas Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner			
No Item	Corrected ItemTotal Corellation(r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Item 1	0,400	0.396	VALID
Item 2	0,568	0.396	VALID
Item 3	0,764	0.396	VALID
Item 4	0,757	0.396	VALID
Item 5	0,406	0.396	VALID
Item 6	0,584	0.396	VALID
Item 7	0,764	0.396	VALID
Item 8	0,549	0.396	VALID
Item 9	0,622	0.396	VALID
Item 10	0,757	0.396	VALID

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Pada tabel di atas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,396 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} ternyata semua pernyataan *valid*.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk mengetahui apabila alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala – gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran $> 0,06$ 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 pertanyaan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 26.00 dengan rumus *Cronboach's Alpha*.

a. Rekrutmen Crew (X)

Tabel 4. 33

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen Crew (X)

Reliabilitas Statistics	
CRONBOACH'S ALPHA	N of Items
.762	10

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronboach alpha* sebesar $0,762 > 0,6$ maka kuisioner dinyatakan *reliabel*

b. Kinerja Crew (Y)

Tabel 4. 34

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Crew (Y)

Reliabilitas Statistics	
CRONBOACH'S ALPHA	N of Items
.816	10

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronboach alpha* sebesar $0,816 > 0,6$ maka kuisisioner dinyatakan *reliabel*.

C. ANALISIS DATA

a. Uji Regresi Linear

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

Tabel 4. 35

Regresi X terhadap Y (sederhana)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.927	1	193.927	25.425	.000 ^b
	Residual	175.433	23	7.628		
	Total	369.360	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Crew						
b. Predictors: (Constant), Rekrutmen Crew						

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Dari hasil output tersebut diketahui: Bahwa nilai $F_{hitung} : 25,425$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh Rekrutmen Crew (x) terhadap Kinerja Crew Kapal (y).

b. Uji Koefisien Determinasi

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

Rumus yang digunakan dalam koefisien penentu ialah :

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kp = Koefisien positif

R = Koefisien korelasi X dan Y

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,725)^2 \times 100\% \\ &= 52,562 \times 100\% \\ &= 52,56 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi X terhadap Y berikut hasil koefisien dari *R square*:

Tabel 4. 36

Koefisien Determinasi X Terhadap Y Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.504	2.762
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen <i>Crew</i>				

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,725. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,525, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Religiusitas*) terhadap variabel terikat (*Agresivitas*) adalah sebesar 52,5%.

c. Uji Hipotesis

Uji t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Tabel 4. 37
Uji Hipotesis – t hitung

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	6.023		2.092	.048
	Rekrutmen Crew	.715	.142	.725	5.042	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Crew						

Sumber: Data SPSS yang telah diolah

Dependent Variabel : Y

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Tabel} &= t(a/2 ; n-2) \\
 &= t(0,05/2 ; 25-2) \\
 &= t(0,025 ; 23) \\
 T_{\text{tabel}} &= 1,713
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 38

Titik Persentase Distribusi t (dk 20 – 30)

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68335	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Hasil dari pengelolaan data pada tabel diatas adalah :

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pola rekrutmen *crew* (X) terhadap kinerja *crew* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,042 > 1,713$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. MCS Internasional.

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. MCS Internasional yaitu:

Ha : Diterima ada pengaruh pola rekrutmen *crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. MCS Internasional

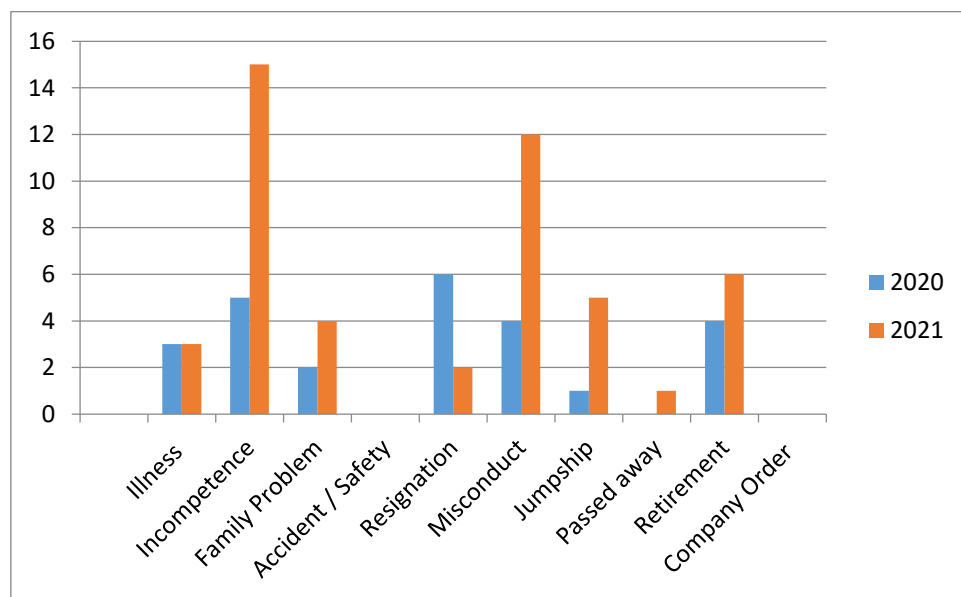
D. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah merupakan suatu solusi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Dalam beberapa hal, pihak yang terkait dalam masalah ini mungkin dapat juga melakukan uji coba dengan pemecahan masalah yang terbaik untuk mengatasi permasalahan dalam Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. MCS Internasional. Pada umumnya pengambilan keputusan akan menggunakan pengetahuan, pertimbangan, dan pengalaman untuk memutuskan mana yang paling baik digunakan untuk memecahkan masalah.

Maka penulis memiliki pemecahan, masalah tersebut:

Gambar 4.4

Diagram Perbandingan Crew Premature Repatriation Tahun 2020 dan 2021



1. Berdasarkan *crew premature repatriation* pada tahun 2021 jumlah *crew incompetent* sebanyak 15 *crew* dan jumlah *misconduct* 12 *crew* lebih tinggi dari tahun 2020 yaitu jumlah *crew incompetent* sebanyak 5 *crew* dan jumlah *misconduct* 4 *crew*. Selain itu jumlah *jumpship* juga tinggi pada tahun 2021.

Berdasarkan tanggapan dari analisis variabel X pernyataan tertinggi berjumlah 113 dengan pernyataan tes psikotest penting untuk mengetahui psikologi kandidat *crew*

artinya, jika tes psikotest tidak ada maka sangat berpengaruh terhadap kualitas SDM yang direkrut. Dan pernyataan terendah berjumlah 100 dengan pernyataan Saat tes *Computer Based Test*, test yang dilakukan lancar tanpa kendala artinya, beberapa crew yang melakukan tes CBT masih ada yang mengalami kendala.

Perbedaan pola rekrutmen pada tahun 2020 dan 2021 menyebabkan kualitas SDM yang direkrut kurang kompeten sehingga berkurangnya kinerja optimal dari *crew* yang berakibat dapat merugikan perusahaan dari kerugian waktu dan tenaga untuk mencari *crew* yang baru. Tidak sedikit *crew* di atas kapal yang tidak mengikuti standar operasional di kapal hal ini mengakibatkan perusahaan gagal dalam strategi yang diatur sebelumnya bahkan kerugian yang cukup besar, Sehingga penting untuk dilakukan penanganan yaitu melalui:

- a. Memperbaharui sistem yang sudah ada dan juga memperketat sistem/aplikasi untuk menyeleksi dari tes akademik *crew* kapal sehingga tidak ada *crew* yang bisa melakukan kecurangan dan hasil dari tes murni karena tes tersebut yang menentukan *crew* tersebut kompeten atau tidak. Untuk meminimalisir kerugian perusahaan dari *crew* yang kurang kompeten maka dari itu perlu untuk pembaharuan dari aplikasi untuk tes akademik *crew* agar tidak terkendala pada sistem dan proses rekrutmen dapat terawasi lebih ketat.
 - b. Melakukan tes psikotes kepada *crew* kapal yang akan berangkat karena tes psikotes berguna untuk memberikan gambaran kepada perusahaan tentang performa kandidat *crew* di atas kapal. Dan dapat mengetahui gambaran dari kandidat *crew* kapal bagaimana seseorang menghadapi kondisi saat di kapal yang penuh dengan tekanan dan harus tetap bisa bekerja dengan maksimal walaupun bekerja dibawah tekanan. Maka dari itu sangat diperlukan tes psikologi untuk mengetahui gambaran kinerja dari kandidat *crew* kapal.
2. Berdasarkan data tabel *crew rate* pada tahun 2020 lebih tinggi yaitu 87 daripada tahun 2021 yaitu 84 dan tidak mencapai standar yang diberikan perusahaan yaitu 85. Berdasarkan tanggapan dari analisis variabel Y pernyataan tertinggi berjumlah 111 dengan pernyataan Dalam bekerja, Sikap dan perilaku harus terjalin dengan baik artinya, jika tidak menjaga sikap dan perilaku saat di kapal maka lingkungan kerja

tidak akan kondusif. Pernyataan terendah berjumlah 102 dengan pernyataan Saya memiliki kemampuan individu yang baik dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di atas kapal artinya, beberapa crew masih ada yang memiliki kemampuan individu yang buruk.

Seringnya *crew* yang telah direkrut harus turun kapal lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan menyebabkan kerugian perusahaan untuk membayar *crew* yang turun dari kapal tersebut dan mencari pengganti barunya. Sehingga penting untuk dilakukan penanganan yaitu melalui:

- a. Melakukan *Training* kepada *crew* kapal, hal ini bertujuan untuk mengetahui potensi dari kandidat *crew* kapal apakah kompeten dan dapat bekerja diatas kapal dengan maksimal, sehingga perlu adanya *training* dari perusahaan untuk mengetahui *skill* dan pengetahuan dari *crew* kapal.
- b. Memberikan *Reward* kepada *crew* kapal yang bekerja dengan optimal, perlu adanya bentuk apresiasi dari perusahaan kepada *crew* kapal yang dapat bekerja dengan optimal sehingga memicu untuk semangat bekerja di kapal. Dan mematuhi peraturan dan standar yang berada diatas kapal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Analisis yang penulis lakukan mengenai Pengaruh Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. MCS Internasional, maka pada akhir ini penulis mencoba memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. **Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**, Dari hasil data menunjukkan output tersebut diketahui: Bahwa nilai F_{hitung} : 25,425 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh Rekrutmen *Crew* (x) terhadap Kinerja *Crew* Kapal (y).
2. **Hasil Uji Koefisien Determinasi**, Besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,725. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,525, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Religiusitas*) terhadap variabel terikat (*Agresivitas*) sebesar 52,5%.
3. **Hasil Uji Hipotesis**, dari hasil data menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. MCS Internasional yaitu:
Ha : Diterima Ada pengaruh Pola Rekrutmen *Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. MCS Internasional.
4. **Sistem Rekrutmen pada PT. MCS Internasional belum sesuai dengan standar**, hal ini yang mengakibatkan terjadinya masalah – masalah, yaitu :

- a. *Crew* yang telah direkrut sebelumnya oleh perusahaan harus turun kapal lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan karena memiliki sikap yang buruk saat di atas kapal dan kurang optimalnya kinerja *crew*.
 - b. PT MCS Internasional membutuhkan waktu dan tenaga *extra* untuk mencari pengganti *crew* yang baru.
5. **Kurang optimalnya kinerja crew kapal di PT. MCS Internasional**, yang menyebabkan strategi yang telah diberikan sebelumnya kepada *crew* diatas kapal tidak berjalan sesuai harapan perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka pada bab terakhir ini penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan pelayaran sebaiknya mengawasi kandidat *crew* saat melaksanakan proses rekrutmen dan memperbaharui aplikasi untuk tes akademik yang diberikan kepada *crew* kapal sehingga tidak ditemukan kendala pada sistem dan juga menseleksi kandidat *crew* dengan tes psikotes yang bertujuan untuk mengetahui potensi dan gambaran bekerja dari kandidat *crew* kapal dan untuk mengetahui kondisi dalam bekerja dari kandidat *crew* apakah bisa bertahan bekerja dibawah tekanan maksimal dan dapat bekerja secara optimal dibawah tekanan.
2. Untuk perusahaan pelayaran memberikan *Flow Chart* atau alur proses dari sistem rekrutmen kepada calon kandidat *crew* kapal yang bertujuan *crew* dapat mempersiapkan diri dari tes rekrutmen dan bagi perusahaan juga tidak boleh memanipulasi skor bagi kandidat *crew* yang memiliki koneksitas sehingga *crew* yang terpilih benar-benar kompeten
3. Perusahaan pelayaran sebaiknya melakukan *Training* yang diberikan kepada kandidat *crew* kapal yang bertujuan untuk mengetahui potensi dan kinerja dari kandidat *crew* agar bisa bekerja secara optimal.
4. Untuk kandidat *crew* kapal harus mempunyai wawasan yang luas dan mampu menjaga sikap selama bekerja di atas kapal dan juga bertanggung jawab terhadap strategi yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Asnawi dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Liga, Suryadana M. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57.

ORGANIZATIONAL CHART

PT MCS Internasional



LAMPIRAN 2

Uji Validitas Variabel Rekrutmen Crew (X)

		Correlations										
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	Total
X01	Pearson Correlation	1	.222	.344	.050	.309	.211	.013	.000	.289	.140	.483 [*]
	Sig. (2-tailed)		.286	.092	.813	.132	.310	.952	1.000	.162	.504	.014
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X02	Pearson Correlation	.222	1	.351	.188	.268	.069	.301	.314	.075	.360	.566 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.286		.086	.369	.196	.741	.143	.126	.720	.077	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X03	Pearson Correlation	.344	.351	1	.565 ^{**}	.458 [*]	.222	.164	.145	.166	.032	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.092	.086		.003	.021	.287	.434	.489	.429	.879	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X04	Pearson Correlation	.050	.188	.565 ^{**}	1	.576 ^{**}	.072	.244	.126	.096	.048	.513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.813	.369	.003		.003	.731	.239	.548	.648	.820	.009
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X05	Pearson Correlation	.309	.268	.458 [*]	.576 ^{**}	1	.160	.468 [*]	-.018	.244	.387	.681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.132	.196	.021	.003		.446	.018	.933	.241	.056	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X06	Pearson Correlation	.211	.069	.222	.072	.160	1	.296	.248	.959 ^{**}	.300	.616 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.310	.741	.287	.731	.446		.151	.231	.000	.145	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X07	Pearson Correlation	.013	.301	.164	.244	.468 [*]	.296	1	.274	.368	.298	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.952	.143	.434	.239	.018	.151		.184	.070	.148	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X08	Pearson Correlation	.000	.314	.145	.126	-.018	.248	.274	1	.274	-.025	.409 [*]
	Sig. (2-tailed)	1.000	.126	.489	.548	.933	.231	.184		.185	.904	.042
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X09	Pearson Correlation	.289	.075	.166	.096	.244	.959 ^{**}	.368	.274	1	.347	.667 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.162	.720	.429	.648	.241	.000	.070	.185		.090	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X10	Pearson Correlation	.140	.360	.032	.048	.387	.300	.298	-.025	.347	1	.480 [*]
	Sig. (2-tailed)	.504	.077	.879	.820	.056	.145	.148	.904	.090		.015
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.483 [*]	.566 ^{**}	.617 ^{**}	.513 ^{**}	.681 ^{**}	.616 ^{**}	.614 ^{**}	.409 [*]	.667 ^{**}	.480 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.001	.009	.000	.001	.001	.042	.000	.015	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

LAMPIRAN 3

Uji Validitas Variabel Kinerja Crew (Y)

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.394	.348	.202	.211	-.221	.348	.093	-.020	.202	.400*
	Sig. (2-tailed)		.052	.088	.332	.311	.289	.088	.659	.926	.332	.047
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y02	Pearson Correlation	.394	1	.283	.351	.082	.095	.283	.240	.383	.351	.568**
	Sig. (2-tailed)	.052		.170	.085	.696	.651	.170	.249	.059	.085	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y03	Pearson Correlation	.348	.283	1	.530**	.239	.468*	1.000**	.123	.299	.530**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.088	.170		.006	.250	.018	.000	.558	.146	.006	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y04	Pearson Correlation	.202	.351	.530**	1	-.106	.406*	.530**	.443*	.311	1.000**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.332	.085	.006		.614	.044	.006	.027	.131	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y05	Pearson Correlation	.211	.082	.239	-.106	1	.258	.239	.228	.448*	-.106	.406*
	Sig. (2-tailed)	.311	.696	.250	.614		.214	.250	.274	.025	.614	.044
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y06	Pearson Correlation	-.221	.095	.468*	.406*	.258	1	.468*	.236	.468*	.406*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.289	.651	.018	.044	.214		.018	.255	.018	.044	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y07	Pearson Correlation	.348	.283	1.000**	.530**	.239	.468*	1	.123	.299	.530**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.088	.170	.000	.006	.250	.018		.558	.146	.006	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y08	Pearson Correlation	.093	.240	.123	.443*	.228	.236	.123	1	.315	.443*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.659	.249	.558	.027	.274	.255	.558		.125	.027	.005
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y09	Pearson Correlation	-.020	.383	.299	.311	.448*	.468*	.299	.315	1	.311	.622**
	Sig. (2-tailed)	.926	.059	.146	.131	.025	.018	.146	.125		.131	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y10	Pearson Correlation	.202	.351	.530**	1.000**	-.106	.406*	.530**	.443*	.311	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.332	.085	.006	.000	.614	.044	.006	.027	.131		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.400*	.568**	.764**	.757**	.406*	.584**	.764**	.549**	.622**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.003	.000	.000	.044	.002	.000	.005	.001	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

LAMPIRAN 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen *Crew* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	38.0800	13.327	.302	.763
X02	38.1600	12.890	.409	.745
X03	37.8400	12.807	.487	.734
X04	38.0000	13.667	.386	.748
X05	38.1600	12.390	.563	.722
X06	38.2400	12.940	.493	.733
X07	38.1200	12.527	.464	.737
X08	37.8800	14.110	.261	.763
X09	38.2800	12.543	.549	.725
X10	37.7600	14.107	.372	.750

LAMPIRAN 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Crew (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	38.4800	13.927	.269	.821
Y02	38.4800	12.760	.428	.808
Y03	38.6000	12.167	.688	.780
Y04	38.4800	12.010	.673	.780
Y05	38.7200	13.710	.251	.826
Y06	38.4000	12.833	.458	.804
Y07	38.6000	12.167	.688	.780
Y08	38.7200	12.793	.399	.812
Y09	38.6000	12.833	.514	.798
Y10	38.4800	12.010	.673	.780

LAMPIRAN 6

Analisis Regresi Linear (Sederhana)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.927	1	193.927	25.425	.000 ^b
	Residual	175.433	23	7.628		
	Total	369.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Crew

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen Crew

LAMPIRAN 7

Koefisien Determinasi

X Terhadap Y Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.504	2.762

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen Crew

LAMPIRAN 8

Uji Hipotesis – t hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	6.023		2.092	.048
	Rekrutmen Crew	.715	.142	.725	5.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Crew

LAMPIRAN 9
Tabel r (*person product moment*)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0.05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.998	0.997	46	0.246	0.291
4	0.900	0.950	47	0.243	0.288
5	0.905	0.978	48	0.240	0.285
6	0.829	0.811	49	0.238	0.282
7	0.769	0.755	50	0.235	0.279
8	0.622	0.707	51	0.233	0.276
9	0.682	0.666	52	0.231	0.273
10	0.549	0.632	53	0.228	0.270
11	0.521	0.602	54	0.226	0.268
12	0.597	0.576	55	0.224	0.265
13	0.476	0.553	56	0.222	0.263
14	0.458	0.532	57	0.220	0.261
15	0.441	0.514	58	0.218	0.258
16	0.426	0.597	59	0.216	0.256
17	0.412	0.482	60	0.214	0.254
18	0.400	0.468	61	0.213	0.252
19	0.389	0.456	62	0.211	0.250
20	0.378	0.444	63	0.209	0.248
21	0.369	0.433	64	0.207	0.246
22	0.360	0.423	65	0.206	0.244
23	0.352	0.413	66	0.204	0.242
24	0.344	0.404	67	0.203	0.240
25	0.337	0.396	68	0.201	0.239
26	0.330	0.388	69	0.200	0.237
27	0.323	0.381	70	0.198	0.235
28	0.317	0.374	71	0.197	0.233
29	0.312	0.367	72	0.195	0.232
30	0.306	0.361	73	0.194	0.230
31	0.301	0.355	74	0.193	0.229
32	0.296	0.349	75	0.191	0.227
33	0.291	0.344	76	0.190	0.226
34	0.287	0.339	77	0.189	0.224
35	0.283	0.334	78	0.188	0.223
36	0.279	0.329	79	0.186	0.221
37	0.275	0.325	80	0.185	0.220
38	0.271	0.320	81	0.184	0.219
39	0.267	0.316	82	0.183	0.217
40	0.264	0.312	83	0.182	0.216
41	0.261	0.308	84	0.181	0.215
42	0.257	0.304	85	0.180	0.213
43	0.254	0.301	86	0.179	0.212

44	0.251	0.297	87	0.178	0.211
45	0.248	0.294	88	0.176	0.210

LAMPIRAN 10
PEMBERIAN KUESIONER KE KARYAWAN DIVISI CREWING

[11:32 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Khairul

[11:32 am, 10/06/2022] Khairul Mcsi: iya sya

[11:32 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Gua mau tanya dongg boleh ngga

[11:32 am, 10/06/2022] Khairul Mcsi: boleh sya

[11:33 am, 10/06/2022] Khairul Mcsi: apasi yg tidak

[11:33 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Gua kan nanti ada kuesioner buat skripsi ya, boleh ngga kalo gua minta tolong crew nya suruh ngisi? wkwk

[11:33 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Tapi lewat lu

[11:33 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Ntar gua share

[11:33 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Boleh ngga rul?

[11:48 am, 10/06/2022] Khairul Mcsi: Boleh syg

[11:48 am, 10/06/2022] Khairul Mcsi: Wkwk

[11:48 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Serius ya rul ☐

[11:49 am, 10/06/2022] Tasya Ananta: Makasih banyakkk

[11:48 am, 20/06/2022] Tasya Ananta: Irulll

[11:49 am, 20/06/2022] Tasya Ananta: Tolong ya sebarin ke crew nya

[11:49 am, 20/06/2022] Tasya Ananta: Makasih banyakkk

[11:49 am, 20/06/2022] Tasya Ananta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVn4A3XRD5mwwqGhA2lc0SOW9a0yZof1JrFBmwNWI-dtyDEw/viewform?usp=sf_link