

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN KEGIATAN BONGKAR
MUAT TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PELAYARAN
RAKYAT (PELRA) DI
PT. HARTINI**

**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA**



DISUSUNOLEH :

Nama : Juliana
NIM : 14.11103
Program Studi : AdministrasiBisnis
Pembimbing : Dr. IsmiRajiani, MM

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI

SURABAYA

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama :Juliana
N.P.M : 14.11103
Program Studi :AdministrasiBisnis
JudulSkripsi :
PeningkatanKinerjaKaryawan danKegiatan
BongkarMuat Terhadap Produktivitas
Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di
PT. Hartini

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawab dan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

(Juliana)

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN KEGIATAN BONGKAR
MUAT TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PELAYARAN
RAKYAT (PELRA) DI
PT. HARTINI**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JULIANA

NIM : 14.11103

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal :

Ketua Program Studi

Mengetahui, Tanggal :

Pembimbing

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Dr. ISMI RAJANI, MM

Mengetahui, Tanggal :

KETUA
STIA dan Manajemen Kepelabuhan

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN KEGIATAN BONGKAR
MUAT TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PELAYARAN
RAKYAT (PELRA) DI
PT. HARTINI**

DISUSUN OLEH :

NAMA : JULIANA

NIM : 14.11103

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI

KETUA : Drs. Ec. WULYO, MM, M.Si (.....)

SEKRETARIS: Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

Mengetahui,

KETUA
STIA dan Manajemen Kepelabuhan

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN



ABSTRAKSI

JULIANA . 14.11103

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN KEGIATAN BONGKAR MUAT TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PELAYARAN RAKYAT (PELRA) DI PT. HARTINI

Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis 2018

Kata Kunci : Kinerja Karyawan dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami perilaku Anak Buah Kapal (ABK) yang telah menjadi perhatian, salah satunya yaitu produktivitas pelayaran rakyat (Pelra). Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra). Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan sampel penelitian berjumlah 74 orang dari populasi PT. Hartini. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian mendapatkan persamaan regresi yang berbentuk $Y = 10.602 + 0.431X_1 + 0.261X_2 + \epsilon$. Hasil menunjukkan bahwa kegiatan bongkar muat mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra). Variabel angkatan bongkar muat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra), dan secara simultan variabel kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat berpengaruh secara positif dan signifikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di PT. Hartini”**.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Ibu:

1. Drs. Iwan Sabatini, M.Si selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya
2. Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Ismi Rajiani, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, Ilmu serta arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Staff STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.
5. Hj. Lallo Kartini selaku Direktur Utama perusahaan PT. Hartini.
6. H. Mustamin selaku Direktur perusahaan PT. Hartini.
7. Seluruh staff dan karyawan PT. Hartini yang telah membantupenulis dalam pengumpulan data demi kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Untuk Orang Tuasaya Ayahanda H. Palejjudan Ibunda Hj. Sanating, Kakakku Aharuddin, Jumaming, Santi, Ardiansadan Saudara - saudara yang selalu memberikandoadandukungan kepada saya.

9. Untuk keluarga besar H. Talladan Hj. Hasna yang sudah membantusaya dalam segala hal, memberikan dukungan, memotivasi serta semangat kepadasaya.

10. Teman-teman ku angkatan saya, teman seperjuangan dari semester I hingga saat ini selalu bersama-sama melewati suka dan duka menjadi mahasiswa STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya, terima kasih atas motivasi, semangat dan dukungannya.

Peneliti menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan.

Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Surabaya, 11 Juli 2018

Penulis

Juliana
NIM : 14.11103



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Segala puji bagi Allah SWT. Kami memuji dan senang tiasa memintapertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada-Nya. Kami berlimbung kepada Allah dari kejahatan diri kita keburuk kita dan amalkita. Barang siapa mendapat petunjuk dari Allah, maka tidak akan ada yang menyesatkannya dan barang siapa yang sesat maka tidak akan ada pemberi petunjuk baginya.

Aku bersaksi bahwa tiada Tuhannya selain Allah dan Muhammad hambadan Ridhonya. Semogadoa, shalawat yang tercurah pada junjungan dan teladan kita Nabi Muhammad SAW. Terima kasih atas doa dari orang-orang tercinta. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tuatercinta Ayahanda H. Palejjuidan Ibunda Hj. Sanating yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
2. Saudaraya Aharuddin, Jumaming, Santidan Ardiansa yang selalumen supportsaya.
3. Tantesaya Hj. Kurniati yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk bangkitserta dorongan untuk majumjadi orang yang bisa dibanggakan.
4. Saudara-saudaraya yang selalumen berikan semangat dan dukungan agar selalupercayadiri.
5. Sahabat/Temansaya yang tidak bisasaya sebutsatupersatu yang selalumen berikan support untuk majudan pantang mundur demi kesuksesan saya.
6. Almamater Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Keperlabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka
mengubah keadaan yang ada pada diri sendiri.

(Q.S. Ar. Rad : 11)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah
selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.

Dan hanya Tuhanlah hendaknya kamu berharap.

(Q. S. Al-Insyirah : 6-8)

Kesenangan belajar memisahkan kaum muda dengan kaum tua. Sepanjang anda
bersedia belajar, anda tidak pernah menjadi tua.

(Rosalyn S. Yallow)

Tetaplah menjadi diri sendiri jangan pernah menyerah,
bangkitlah dari tempatmu kerjakan yang kamu bisatidakada yang
tidak mungkin selagi kamu berusaha,
sebab semua manusia sudah memiliki kemampuan sendiri,
maka keluarlah dari Zona Amanmu.

(Juliana)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.2.2 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Definisi Kinerja Karyawan	12

2.1.3 Kriteria-Kriteria Kinerja	14
2.1.4 Penilaian Kinerja	15
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.1.6 Teori Kinerja	17
2.2 Definisi Pelayaran	18
2.2.1 Gambaran Umum Perusahaan Pelayaran	20
2.2.1.1 Kegiatan Pelayaran	20
2.2.1.2 Potensi Pelayaran Niaga	20
2.2.2 Manfaat Industri Jasa Pelayaran	21
2.3 Definisi Kapal	21
2.3.1 Kapal Laut	22
2.3.2 Jenis Dan Fungsi Kapal	22
2.3.3 Dokumen Kapal Pelayaran	23
2.4 Definisi Pelayaran Rakyat (Pelra)	24
2.5 Bongkar Muat	25
2.6 Produktivitas	28
2.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	30
2.7 Penilaian Terdahulu	30
2.8 Kerangka Pemikiran	33
2.9 Hipotesis	34
BAB III LANDASAN TEORI	35
3.1 Jenis Dan Penelitian Lokasi Penelitian	35
3.1.1 Jenis Penelitian	35
3.1.2 Lokasi Penelitian	35
3.2 Populasi Dan Sampel	35
3.2.1 Populasi	35
3.2.2 Sampel	36
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	37
3.3 Definisi Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	38
3.3.1 Definisi Variabel	38

3.3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.4.1 Jenis Data	42
3.4.2 Sumber Data	42
3.5 Uji Instrumen Penelitian Dan Teknik Analisis Data	43
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	43
3.5.1.1 Uji Validitas	43
3.5.1.2 Uji Reabilitas	44
3.5.2 Teknik Analisis Data	44
3.5.2.1 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.5.2.2 Uji t (Parsial)	45
3.5.2.3 Uji F (Simultan)	47
3.5.2.4 Nilai Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R ²)	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2 Visi Perusahaan	50
4.1.3 Misi Perusahaan	51
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.1.5 Aktivitas / Kegiatan Perusahaan	53
4.1.6 Personalia	53
4.2 Penyajian Data	54
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	57
4.2.5 Deskripsi Variabel Kegiatan Bongkar Muat	58
4.2.6 Deskripsi Variabel Perusahaan Pelra	60
4.3 Analisis Data	62
4.3.1 Hasil Uji Validitas	62

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas.....	63
4.4 Analisa Regresi Linier Berganda.....	64
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Uji t (Parsial)	65
4.5.2 Uji F (Simultan)	67
4.6 Analisa Koefisien Determinasi Berganda.....	68
4.7 Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien	49
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Usia	54
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Pendidikan	55
Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja	56
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Angkutan Bongkar Muat	58
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Produktivitas Perusahaan Pelra	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reability	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Perhitungan Koefisien R dan R ²	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	33
Gambar 3.1 Teknik Sampling	37
Gambar 3.2 Skala Likert	42
Gambar 4.1 Organisasi Perusahaan	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi dan Otonomi Daerah mengharuskan perusahaan-perusahaan mengembangkan potensi-potensi keunggulannya dalam persaingan (*competitive advantage*) yang sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia sebagai *power drive* bidang-bidang fungsional perusahaan.

Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dan kemunduran dan kelumpuhan bagi perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah peningkatan motivasi para karyawannya. Jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh pada perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam kehidupan adalah hal yang wajar, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana untuk tetap dalam kondisi termotivasi, begitu juga dalam bekerja. Tekanan pekerjaan, pikiran negatif, demotivasi antara sesama pegawai, dan banyak hal lain yang dapat menurunkan tingkat motivasi karyawan. Permasalahan akan terus muncul sebagai tantangan bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan. Pekerjaan yang membosankan akan menurunkan tingkat motivasi karyawan. Sedangkan pekerjaan yang terkesan terlalu sulit akan menghilangkan motivasi karyawan tersebut. Tingkat tantangan yang optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan menciptakan suatu kondisi ideal dalam bekerja. Dimana waktu tidak terasa lama karena karyawan menjadi termotivasi dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Dalam kondisi ini, kinerja yang dihasilkan akan menjadi sangat produktif.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan

kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi.

Peningkatan kemampuan kinerja, produktivitas dan keefektifan organisasi merupakan usaha yang sulit, memerlukan kerjasama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Menurut Veithzal (2005) Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan menurut Gilley, Boughton and maycunich (1999) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

PT. Hartini merupakan perusahaan swasta yang melaksanakan penggunaan jasa transportasi melalui laut dalam hal ini yaitu kapal yang mengangkut barang-barang di daerah-daerah kepulauan Indonesia sendiri.

Pelayaran Rakyat atau disebut juga sebagai Pelra adalah usaha rakyat yang bersifat tradisional dan mempunyai karakteristik tersendiri untuk melaksanakan angkutan di perairan dengan menggunakan kapal layar termasuk Pinisi, kapal layar bermotor, dan/atau kapal motor sederhana berbendera Indonesia dengan ukuran tertentu. Pelayaran rakyat mengandung nilai-nilai budaya bangsa yang tidak hanya terdapat pada cara pengelolaan usaha serta pengelolanya misalnya mengenai hubungan kerja antara pemilik kapal dengan awak kapal, tetapi juga pada jenis dan bentuk kapal yang digunakan.

Peran pelayaran rakyat semakin surut dan memprihatinkan sejalan dengan perkembangan teknologi kapal yang mengarah kepada kapal yang lebih cepat dan lebih besar yang pada gilirannya lebih ekonomis. Pelayaran rakyat hanya sesuai untuk angkutan yang kecil, menghubungkan pulau-pulau yang jumlah penduduknya masih rendah, ataupun pada angkutan pedalaman guna memenuhi kebutuhan masyarakat didaerah aliran sungai-sungai khususnya di Kalimantan, Sulawesi, Sumatera dan Papua. Permasalahan yang ditemukan adalah bongkar muat yang dilakukan secara manual oleh buruh/abk.

PT. Hartini merupakan perusahaan yang proses kegiatan bongkar dan muat pada kapal layar masih dilakukan secara manual oleh sejumlah buruh/anak buah kapal dengan membawa satu persatu muatan barang dari dan ke dalam truk pengangkut, juga ada crane yang membantu sebagai alat pengangkut.

Perusahaan yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, apabila produktivitasnya tinggi, dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Dan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi perlulah usaha-usaha dan perlu memperhatikan berapa hal-hal sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerjanya dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teori mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan produktivitas dalam definisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan

persatuan waktu. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Dengan meningkatkan produktivitas diharapkan akan tercapai tujuan dari perusahaan serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di PT. Hartini”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Kinerja Karyawan (X_1) terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh Kegiatan Bongkar Muat (X_2) terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya melakukan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari rumusan permasalahan yang telah dirumuskan adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.
2. Untuk mengetahui secara simultan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap Produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat menganalisa dan mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

2. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi sekaligus informasi yang berkaitan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini, dan diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat dalam kelangsungan bisnis di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi pembaca terutama dalam hal yang bersangkutan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN,

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian dan rancangan penelitian data dengan menggunakan alat - alat analisis yang ada

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN,

Berisi gambaran umum perusahaan yang diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi dan struktur perusahaan dan hasil penelitian seperti karakteristik responden, peningkatan kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) di PT. Hartini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN,

Berisi kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, setelah manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelola sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Sedangkan definisi Sumber Daya Manusia (SDM) menurut para ahli yaitu :

- a. M.T.T. Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain. Seperti modal, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.
- b. Sonny Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau *Human Resources* mengandung dua pengertian yaitu :
 - 1) Usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan dalam proses produksi. Dalam pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia

sangat berperan dalam kualitas kerja yang dihasilkan, baik itu kualitas produk, kualitas jasa ataupun layanan

- 2) Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.
- c. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2012) pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dikukuhkan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.
- d. Mathis dan Jackson (2006) Sumber Daya Manusia adalah “Rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.”
- e. Sofyandi (2009) adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.
- f. Bohlarander dan Snell (2010) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.
- g. Marwansyah (2010) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Hal ini mudah dipahami sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan ilmu daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, atau potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2012) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, sedangkan Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu terdapat definisi-definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

- 1) Menurut Bohlander dan snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni ilmu yang mempelajari bagaimana

mendayagunakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam berkerja.

- 2) Menurut Gary Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakab dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- 3) Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupu organisasi.
- 4) Menurut Mathis & Jackson (2012), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.
- 5) Menurut Edwin B. Flippo (dalam Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan 2012) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menurut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan dinamika kerja sesuai dengan berbagai bentuk pengembangan manajemen yang secara hirarki dibagi berdasarkan implementasi manajemen operasional yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karir dan komitmen.

2.1.2 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003), yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Dalam uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu 18 pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode

waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakantindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.1.3 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan

yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.

- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell 2001 (dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan

dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut George dan Jones 2002 (dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi 23 Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan Pengembangan
 - a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan

pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.6 Teori Kinerja

Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

As'ad 2005 (dalam Harsuko 2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. *Path Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003 dalam Harsuko 2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan

Inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan *needs* (Goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (*facilitating process*).

2. Teori Atribusi atau Expectancy Theory

As'ad (2000) mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = MXA$, dimana P = performance, M = motivation, A = ability menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antra motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

2.2 Definisi Pelayaran

Pelayaran merupakan sarana yang penting untuk menjaga keselamatan berlayar bagi berbagai macam kapal. Di bidang ekonomi, pelayaran masih diperlakukan sebagai industri penunjang. Tak ada perlakuan khusus, sebagaimana diterapkan oleh negara-negara maju.

Indonesia adalah negara kepulauan (*archipelagic state*) terbesar didunia. Laut-laut yang berada diatara pulau-pulau dalam wilayah Indonesia bukanlah faktor pemisah, melainkan merupakan faktor penentu dalam mewujudkan kepulauan nusantara sebagai satu kesatuan politik, social-budaya, ekonomi dan pertahanan-keamanan, yang realisasinya diwujudkan dalam kegiatan pelayaran. Sehingga laut tidak dapat dipisahkan dari daratan, karena antara laut dengan daratan merupakan satu kesatuan yang utuh.

Pelayaran di Indonesia dikuasai dan diselenggaran oleh negara dan dibina oleh pemerintah dalam wujud aspek pengaturan, pengendalian dan

pengawasan. Wujud aspek pengaturan inilah yang menjadi dasar hukum yang diselenggarakannya pelayaran.

Dasar hukum yang mengatur mengenai pelayaran di Indonesia adalah Undang-undang RI No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran (UUP), dan kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD), Buku II, dimana dalam Bab V diatur mengenai perjanjian carter kapal, Buku II Bab V A tentang pengangkutan barang, Buku II Bab V B tentang pengangkutan penumpang.

Dalam pasal 1 angka 1 UUP dijelaskan mengenai pengertian pelayaran, yakni : “Pelayaran adalah satu kesatuan yang terdiri atas angkutan diperairan, kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan, serta perlindungan lingkungan maritime.

Peran pelayaran rakyat semakin surut dan memperhatikan sejalan dengan perkembangan teknologi kapal yang mengarah kepada kapal yang lebih cepat dan yang lebih besar yang pada gilirannya lebih ekonomis. Pelayaran rakyat hanya sesuai untuk angkutan yang demand kecil, menghubungkan pulau-pulau yang jumlah penduduknya masih rendah, ataupun pada angkutan pedalaman guna memenuhi kebutuhan masyarakat didaerah aliran sungai-sungai khususnya di Kalimantan, Sulawesi, Sumatera dan Papua.

Pengembangan pelayaran rakyat tetap didorong oleh pemerintah untuk:

1. meningkatkan pelayanan ke daerah pedalaman dan/atau perairan yang memiliki alur dengan kedalaman terbatas termasuk sungai dan danau;
2. meningkatkan kemampuannya sebagai lapangan usaha angkutan laut nasional dan lapangan kerja;
3. meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kewiraswastaan dalam bidang usaha angkutan laut dan angkutan pedalaman nasional.

2.2.1 Gambaran Umum Perusahaan Pelayaran

2.2.1.1 Kegiatan Pelayaran

Dilihat dari bidang kegiatannya menurut Engkos Kosasih dan Capt. Hananto (2007), berikut ini ada dua jenis bidang kegiatan pelayaran :

1. Pelayaran Niaga adalah usaha pengangkutan barang (khususnya barang dagangan) atau penumpang, melalui laut, baik yang dilakukan antar pelabuhan-pelabuhan dalam wilayah sendiri maupun antar negara.
2. Bukan Pelayaran Niaga meliputi pelayaran angkatan perang, dinas pos, dinas perambuan, penjagaan pantai, hidrografi, dan sebagainya.

Selanjutnya akan dibedakan antara pelayaran niaga nasional dengan pelayaran internasional. Dalam pelayaran nasional, kegiatan pelayaran berlangsung dalam batas-batas wilayah teritorial negara atau sering disebut pelayaran interinsular. Sementara itu dalam pelayaran niaga internasional kegiatan pelayaran berlangsung dalam perairan internasional yang menghubungkan dua negara atau lebih. Pada pelayaran internasional timbul masalah hubungan hukum internasional dan timbullah berbagai konvensi internasional yang mengatur aspek-aspek pelayaran, maupun yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau perusahaan pelayaran.

2.2.1.2 Potensi Pelayaran Niaga

Bagi dunia perdagangan pada umumnya, khususnya perdagangan internasional, pelayaran niaga memegang peranan yang sangat penting dan hampir semua barang ekspor dan impor diangkut dengan kapal laut, hal ini disebabkan oleh beberapa alasan berikut.

1. Unit capacity kapal jauh lebih besar untuk pengangkutan dalam jumlah besar sekaligus.
2. Biaya bongkar muatnya lebih efisien dibanding melalui darat.

3. Biaya angkut (freight) per unit lebih murah karena pengangkutannya dalam jumlah banyak.

2.2.2 Manfaat Industri Jasa Pelayaran

Usaha pelayaran merupakan usaha industry bidang jasa transportasi laut atau *shipping* industri yang memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Place utility, yaitu barang yang di satu tempat kurang bermanfaat dipindahkan ketempat yang manfaatnya lebih besar.
- b. Time utility, yaitu barang dari satu tempat yang saat tertentu sudah diproduksi dan berlebihan di pindahkan ketempat yang pada waktu yang sama belum diproduksi dan membutuhkan pengangkutan dengan kapal dapat dilakukan melalui laut, danau, maupun sungai.

2.3 Definisi Kapal

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, “kapal” adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dnegan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

Kapal yang digunakan baik untuk keperluan transportasi antar pulau maupun untuk keperluan eksploitasi hasil laut, harus memenuhi persyaratan kelaik lautan, sehingga menjamin keselamatan kapal selama pelayarannya di laut. Adapun Kelaik Lautan kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan Awak Kapal dan kesehatan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.

2.3.1 Kapal Laut

Istilah “kapal laut” diartikan sebagai semua kapal yang dipakai untuk pelayaran di laut atau yang diperuntukkan untuk itu. Sehingga terdapat kapal perairan darat, yaitu kapal yang dipakai untuk pelayaran di perairan darat (seperti : sungai, danau, dan lain lain). Selanjutnya yang termasuk dalam golongan kapal laut ialah : kapal niaga, kapal nelayan, kapal pesiar, kapal penumpang, kapal penolong, kapal pengangkut lumpur, kapal tunda, dan lain lain.

Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1857 mengenai 2 (dua) macam kapal laut, yaitu kapal laut biasa dan kapal niaga. “Kapal niaga ialah setiap kapal laut yang digerakkan secara mekanis dan yang digunakan untuk mengangkut barang dan/atau orang untuk umum dengan pungutan biaya”.

2.3.2 Jenis Dan Fungsi Kapal

Fungsi utama kapal atau perahu adalah sebagai alat transportasi. Sarana transportasi dengan menggunakan kapal adalah alat transportasi yang sangat murah dibandingkan sarana transportasi yang lain. Laut adalah sarana transportasi yang sudah disediakan oleh alam. Manusia tinggal membuat dermaga di pelabuhan-pelabuhan. Dibandingkan dengan membuat jalan raya maka laut merupakan prasarana transportasi yang tidak memerlukan biaya. Daya angkut kapal pun sangat besar sekali. Memang kalau dibandingkan dengan pesawat terbang masih kalah cepat, tetapi daya angkut kapal terbang masih sedikit dibandingkan dengan kapal laut. Di samping sebagai sarana transportasi fungsi kapal adalah antara lain : kapal penangkap ikan atau kapal pukat, kapal dagang, kapal barang, kapal perang, kapal ekspedisi untuk penelitian dan lain sebagainya.

a. Kapal Pukat

Kapal pukat adalah kapal yang digunakan untuk menangkap ikan di laut. Bentuk dan ukuran kapal pukat beragam. Alat yang digunakan pun juga bermacam-macam. Mulai dari yang sederhana sampai yang

modern. Bahkan ada kapal pukat yang hasil tangkapannya langsung diolah didalam kapal itu sendiri. Nelayan nelayan tradisional Indonesia kebanyakan masih menggunakan kapal pukat yang sederhana.

b. Kapal Penumpang

Kapal penumpang adalah kapal yang digunakan untuk mengangkut orang. Ada juga kapal penumpang yang digunakan yang disamping untuk mengangkut orang juga digunakan untuk mengangkut barang. Kapal penumpang dibuat khusus karena untuk menjaga keselamatan dan kenyamanan penumpang.

c. Kapal Barang

Kapal barang adalah kapal yang dibangun khusus untuk muatan barang. Sekarang terdapat banyak kapal barang yang sangat khusus sifatnya. Misalnya kapal pengangkut mobil yang digunakan untuk mengangkut mobil dalam keadaan built up (jadi), dari negara produsen ke negara-negara tujuan.

d. Kapal Tanker

Kapal tanker dirancang khusus untuk mengangkut bahan baku di luar angkutan barang. Kapal tanker biasanya digunakan untuk mengangkut minyak mentah, minyak bensin, minyak solar, bahan gas, dan minyak kelapa sawit.

2.3.3 Dokumen Kapal Pelayaran

- a. Daftar anak buah kapal (Crew List), yaitu daftar ABK dengan pangkat dan jabatannya.
- b. Petikan dari daftar kapal pemilik serta surat lainnya.
- c. Daftar muatan (manifest) data-data uraian muatan, ukuran, berat dan sebagainya.
- d. Kononsemen atau Bill of Lading (B/L) merupakan perjanjian angkutan muatan.
- e. Surat izin muatan.
- f. Buku harian kapal dan mesin.

- g. Peraturan dan undang-undang mengenai pelayaran yang berlaku.
- h. Peraturan dari wilayah yang akan dikunjungi kapal.

2.4 Definisi Pelayaran Rakyat (Pelra)

Pelayaran rakyat adalah pelayaran atau usaha angkutan laut yang melayani pengangkutan antar pelabuhan dan menggunakan Perahu Layar Motor (PLM), Kapal Layar Motor (KLM) dan Kapal Motor (KM). Pelayaran rakyat adalah salah satu bentuk pelayaran antarpulau dan pantai. Ciri pelayaran rakyat menggunakan kapal-kapal atau perahu yang terbuat dari kayu dan menggunakan layar.

Pelayaran Rakyat atau disebut juga sebagai Pelra adalah usaha rakyat yang bersifat tradisional dan mempunyai karakteristik tersendiri untuk melaksanakan angkutan di perairan dengan menggunakan kapal layar termasuk Pinisi, kapal layar bermotor, dan/atau kapal motor sederhana berbendera Indonesia dengan ukuran tertentu. Pelayaran rakyat mengandung nilai-nilai budaya bangsa yang tidak hanya terdapat pada cara pengelolaan usaha serta pengelolanya misalnya mengenai hubungan kerja antara pemilik kapal dengan awak kapal, tetapi juga pada jenis dan bentuk kapal yang digunakan.

Usaha rakyat yang bersifat tradisional dan mempunyai karakteristik tersendiri untuk melaksanakan angkutan diperairan dengan menggunakan kapal layar termasuk pinisi, kapal layar bermotor sederhana dengan ukuran tertentu.

Pelabuhan-pelabuhan yang menjadi asal dan tujuan muatan atau barang yang diangkut oleh armada pelayaran rakyat adalah pelabuhan-pelabuhan yang menjadi pusat-pusat pengembangan wilayah utama regional dan lokal. Kapal-kapal layar motor pelayaran rakyat umumnya melayani rute-rute pelayaran yang menghubungkan pelabuhan utama, sekunder dan tersier (Tanjung priok, Semarang ,Tanjung Perak atau Gresik) yang berfungsi sebagai pelabuhan alih muat nasional dan akumulasi.

Armada pelayaran rakyat masih berperan utama dalam sistem transportasi laut nasional. Hal ini disebabkan karena daerah-daerah layanan meliputi pusat-pusat pengembangan regional atau terpencil tidak tergantung dari fasilitas-fasilitas dermaga dan infrastuktur lainnya.

Kapal Layar motor mampu menjangkau pelabuhan atau kawasan perairan yang terpencil yang biasanya sangat sulit atau tidak dapat dijangkau oleh armada pelayaran nusantara. Kelebihan lainnya adalah tarif yang ditawarkan relatif cukup murah karena investasi armada tidak merupakan usaha yang padat modal.

2.5 Bongkar Muat

Aktivitas bongkar muat angkutan barang sangat penting dalam menunjang perekonomian lokal, terutama bagi pedagang pasar, pertokoan grosir dan eceran, maupun bisnis lainnya. Oleh karena itu, akses langsung untuk kendaraan angkutan barang perlu di perhatikan. Sebaliknya juga penting untuk menjaga kelancaran lalu lintas, keselamatan, dan kualitas lingkungan di perkotaan. Hal ini bertujuan agar kendaraan-kendaraan angkutan barang tersebut tidak selalu berhenti semena-mena dan mengganggu lalu lintas yang ada.

Bongkar Muat adalah suatu kegiatan pelayaran memuat ataupun membongkar suatu muatan dari dermaga, tongkang, truck ke dalam palka atau geladak, dengan menggunakan derek dan katrol kapal maupun darat atau dengan alat bongkar lain, dimana barang yang dipindahkan dari dan ke atas kapal.

Rifani, M. A., Njatrijani, R., & Saptono, H. (2016) Kegiatan bongkar muat barang adalah kegiatan yang mendukung kelancaran angkutan dari dan ke kapal ke suatu pelabuhan sehingga kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal mempunyai kedudukan yang penting. Kondisi geografis Indonesia yang merupakan Negara Kepulauan dimana jauh lebih luas dibanding daratannya maka sudah merupakan hal yang wajar

pembangunan dan pengaturan transportasi laut perlu mendapat perhatian yang besar, sehingga mendukung kelancaran angkutan laut yang salah satunya antara lain kegiatan bongkar muat barang.

Menurut Dirk Koleangan (2008) dalam buku yang berjudul Sistem Peti Kemas, pengertian kegiatan Bongkar Muat adalah sebagai berikut: Kegiatan Bongkar Muat adalah kegiatan memindahkan barang-barang dari alat angkut darat, dan untuk melaksanakan kegiatan pemindahan muatan tersebut dibutuhkan tersedianya fasilitas atau peralatan yang memadai dalam suatu cara atau prosedur pelayanan.

Menurut F.D.C. Sudjatmiko (2007) dalam buku yang berjudul Pokok-Pokok Pelayaran Niaga, bongkar muat berarti pemindahan muatan dari dan ke atas kapal untuk ditimbulk ke dalam atau langsung diangkut ke tempat pemilik barang dengan melalui dermaga pelabuhan dengan mempergunakan alat pelengkap bongkar muat, baik yang berada di dermaga maupun yang berada di kapal itu sendiri.

Menurut Capt. R.P. Suyono (2005) dalam bukunya Shipping Bongkar muat adalah salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses *forwarding* (pengiriman) barang yang dimaksud dengan kegiatan muat adalah proses memindahkan barang dari gudang, menaikkan lalu menumpuknya di atas kapal sedangkan bongkar adalah proses menurunkan barang dari kapal lalu menyusunnya di dalam gudang di pelabuhan atau *Stock pile* atau *container yard*.

Menurut R.P. Suyono (2005), pelaksanaan kegiatan bongkar muat dibagi dalam 3 (tiga) kegiatan, yaitu:

a. *Stevedoring*

Stevedoring adalah pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga / tongkang / truk atau memuat barang dari dermaga / tongkang / truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun ke dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat atau alat bongkar muat lainnya.

b. *Cargodoring*

Cargodoring adalah pekerjaan melepaskan barang dari tali/jala-jala di dermaga dan mengangkut dari dermaga ke gudang/lapangan penumpukan kemudian selanjutnya disusun di gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

c. *Receiving/Delivery*

Receiving/Delivery adalah pekerjaan memindahkan barang dari tempat penumpukan di gudang/lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

d. *Receivedoring*

Merupakan proses pengangkutan kembali barang yang ada di pabrik atau perusahaan atau industri untuk dikirim kembali ke gudang penyimpanan pelabuhan.

Kegiatan bongkar muat barang dibedakan menjadi 2 kondisi:

1. *Fioist* merupakan kondisi dimana si importir menanggung seluruh biaya pengangkutan yang terdiri dari *stevedoring*, *cargodoring* dan *deliverydoring*. Kondisi *Fioist*: untuk barang-barang besar dan berat sehingga membutuhkan alat-alat mekanis untuk mengangkut barang dari dek kapal.
2. *Linier* merupakan kondisi dimana si importir hanya menanggung biaya pengangkutan yang terdiri dari *cargodoring* dan *deliverydoring*. Kondisi *Linier*: untuk barang-barang ringan sehingga tidak membutuhkan alat-alat mekanis maka barang-barang ini tidak dikenakan biaya *stevedoring*.

Menurut Amir (2004), kegiatan bongkar muat barang adalah pekerjaan membongkar barang dari atas dek atau palka kapal dan menempatkannya ke atas dermaga (kade), atau ke dalam tongkang (membongkar barang ekspor). Atau kebalikannya: Memuat dari atas dermaga atau dari dalam tongkang dan menempatkannya ke atas dek atau kedalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal (memuat barang ekspor).

2.6 Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri konstruksi. Peningkatan tingkat produktivitas berelasi terhadap waktu yang dibutuhkan, khususnya berasal dari pengurangan biaya yang dikonsumsi oleh pekerja bangunan (Ervianto, 2008). Selain itu, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor esensi, yakni termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi secara riset, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang/jasa).

Menurut Ervianto (2004), dalam bukunya Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Husen, 2002) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai beban dengan antara hasil yang dicapai *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektifitas yang pengaruh pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan dengan input dengan kualitas

penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pendapat diatas menunjukkan bahwa produktivitas mencangkup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknik operasional.

Menurut (Sritomo Wignjosoebroto,1995) pada hakikatnya produktifitas kerja akan banyak dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

- a. Faktor teknis, yaitu berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif serta efisien dan penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis.
- b. Faktor manusia, yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usahausaha yang dilakukan manusia di dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Disini hal pokok penentu adalah motivasi kerja yang memerlukan pendorong ke arah kemajuan dan peningkatan presrasi kerja seseorang.

Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan rasio output terhadap input. Input ini dapat mencakup biaya produksi dan peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share* dan kerusakan.

Peningkatan produktivitas merupakan dokumen tiap-tiap organisasi atau perusahaan produktivitas berkenaan dengan pengertian ekonomi, filosofi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa kegunaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha menghasilkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini, hari yang memberi motivasi dan dukungan untuk berusaha dan mengembangkan diri, sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relavan sebagai sistem.

2.6.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Soeharto (2001), variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu.
- b. Supervisi, perencanaan dan koordinasi
- c. Komposisi kelompok kerja
- d. Kerja lembur
- e. Ukuran besar proyek
- f. Kurva pengalaman (learning curve)
- g. Pekerja langsung versus subkontraktor
- h. Kepadatan tenaga kerja

Produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang yang dihasilkan (output).

2.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Setiyoningsih (2011) dengan judul motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel moderator, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru. Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, social, penghargaan aktualisasi diri

memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian terdahulu dapat disajikan pada tabel 2.1.

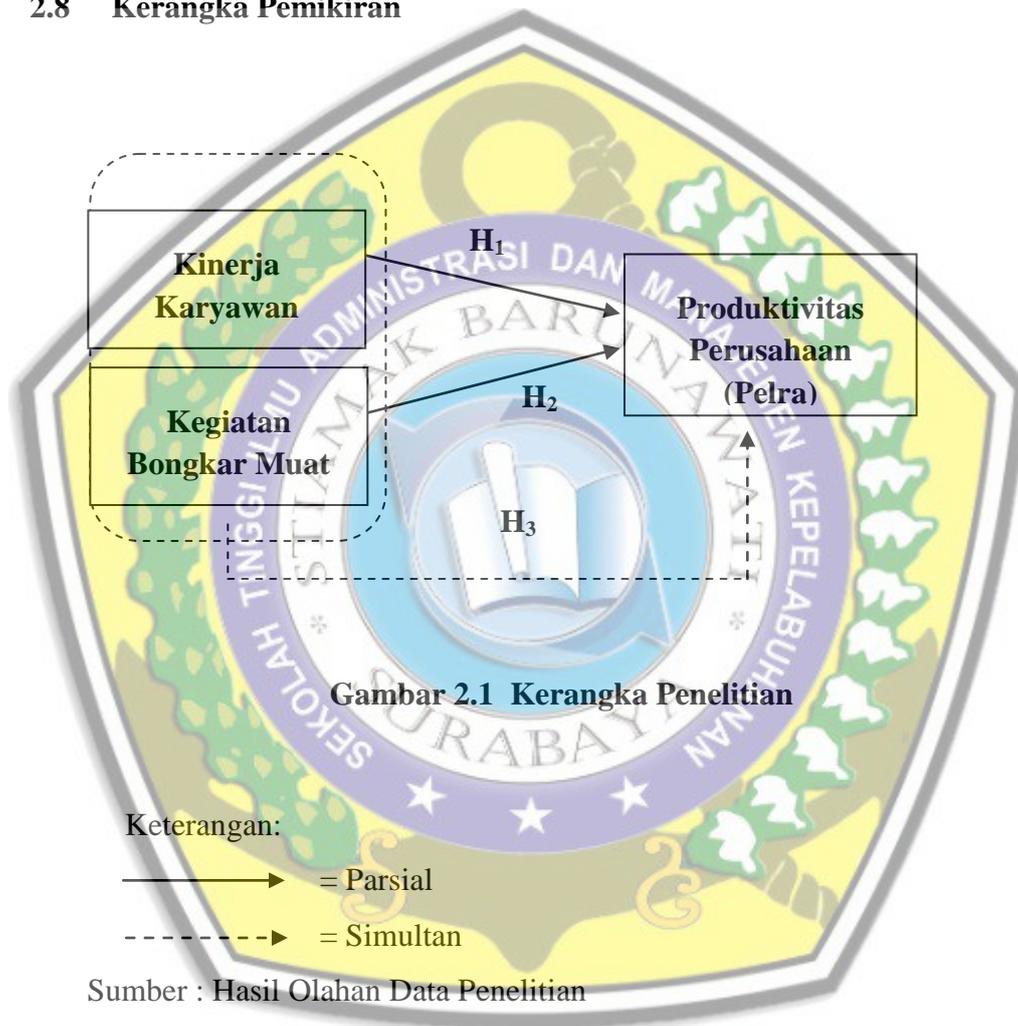
Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Judul	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Pendekatan Metode Penggalian dan Analisis data	Hasil Penelitian
1	Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel monitor	Tahap 1 : Variabel bebas adalah motivasi (X_1) Kemampuan kerja (X_2) Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Tahap 2 : Variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) Variabel bebas yaitu kinerja	Dengan menyebarkan kuesioner Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi lineier berganda	Menunjukkan bahwa motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan

		<p>karyawan (Y) variabel terikat yakni kepuasan kerja (W) variabel moderator yakni kompensasi (Z)</p>		
2	<p>Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru</p>	<p>Variabel X adalah motivasi antara lain kebutuhan fisiologi (X₁) kebutuhan rasa aman (X₂) kebutuhan social (X₃) kebutuhan penghargaan (X₄) kebutuhan aktualisasi diri (X₅) dan variabel Y</p>	<p>Pendekatannya dengan menyebarkan kuesioner Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, social, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan</p>

		kinerja karyawan		
--	--	---------------------	--	--

2.8 Kerangka Pemikiran



Adapun maksud dari kerangka pemikiran yang dijelaskan diatas adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra). Diduga variabel sumber daya manusia dan kegiatan bongkar muat terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra).

2.9 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan landasan teori diatas serta uraian dan kerangka berpikir diatas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat korelasi kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra).
- b. Terdapat korelasi kegiatan bongkar muat terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra).
- c. Terdapat korelasi antara variabel kinerja karyawan (X_1) dan kegiatan bongkar muat (X_2) terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang dilakukan secara survey, atau turun langsung ke lapangan, dengan tujuan mengetahui kondisi lapangan secara real. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi), hal ini biasa disebut dengan sensus.

Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui uji hipotesis (Sugiyono, 2010). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka (Sugiyono, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan agar penulis dapat menganalisis peningkatan kinerja karyawan dan kapal cargo terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelara) di PT. Hartini.

3.1.2 Lokasi Penelitian

- a. Tempat penelitian : PT. HARTINI
- b. Alamat : Jl. Kalimas Baru No. 60 Surabaya
Kel. Perak Utara – Kec. Pabean Cantikan

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah sekelompok pekerja atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan PT. HARTINI, yang merupakan perusahaan ekspedisi dengan menggunakan jasa transportasi laut atau lebih khususnya berjenis perahu pelayaran rakyat (Pelra).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Memilih sampel secara tepat merupakan tahap yang paling penting dalam melakukan suatu penelitian, krena kualitas sampel sangat mempengaruhi tingkat generalisasi populasi.

“Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi”

Untuk mengetahui jumlah sampel yang diketahui populasinya dengan tingkat kesalahan, 1%, 5% dan 10 %, maka digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus 3.1 Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Sumber Sugiyono

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) (5%)

$$n = \frac{91}{1 + 91 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{91}{1,227}$$

$$= 74,134$$

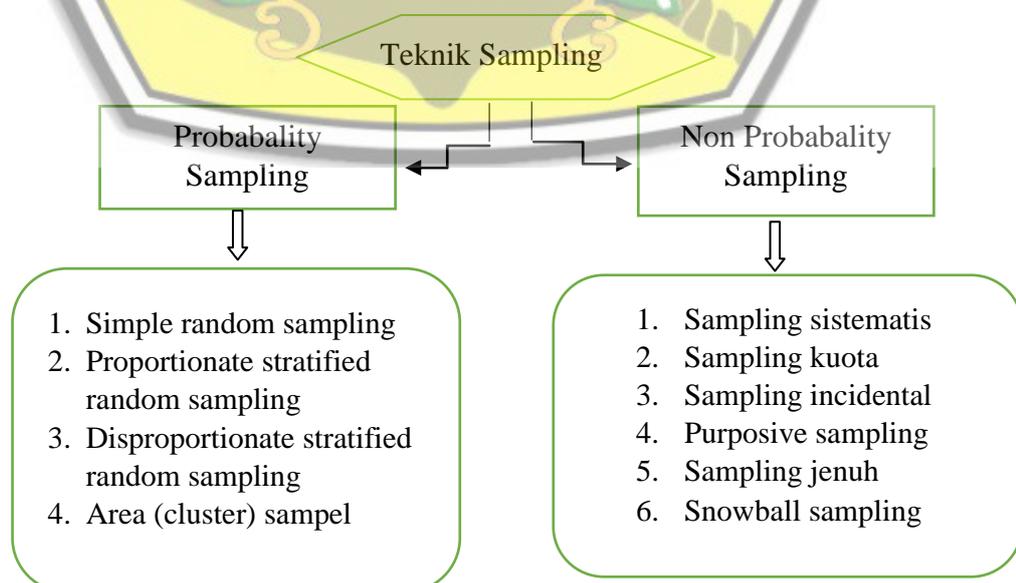
$$= 74$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 anak buah kapal (ABK) pada PT. Hartini.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampel yang digunakan. Secara sistematis, macam-macam teknik sampel ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 3.1 Teknik Sampling



a. Probability sampling

Adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

b. Nonprobability sampling

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilang sampel yang todak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental purposive, jenuh snowball.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling.

3.3 Definisi Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Variabel adalah suatu proses secara sistematis dalam waktu yang relative lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Supaya proses penelitian akan berjalan lancar, dan dapat berhasil dengan baik maka penlitian ditekankan rancangan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel adalah objek penelitan, apa yang menjadi fokus didalam suatu penelitian. Variabel sebagai sebuah konsep, variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu.

a. Sugiyono (2016) Variabel independen (independent variabel)

“adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Yang menjadi variabel independen (variabel bebas) adalah :

- 1). Kinerja Karyawan (X_1)
- 2). Kegiatan Bongkar Muat (X_2)

b. Sugiyono, (2016) Variabel dependen (dependent variabel) adalah “tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat Karena adanya variabel bebas.” Yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah, Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian, variabel-variabel yang di gunakan harus mampu diukur dan didefinisikan dengan baik untuk pendeskripsian atau pengujian, kemudian variabel tersebut akan di sajikan dalam bentuk operasional variabel. Menurut Sugiyono (2010), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan (X_1), kualitas yang dibahas dalam penelitian ini adalah kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan pada umumnya serta di khususkan pada divisi operasional bongkar muat dengan harapan memberikan kontribusi pada perusahaan. Yang menjadi indikator kinerja karyawan pada penelitian ini ialah :
- 1) Efisiensi karyawan dalam bekerja;
 - 2) Efektifitas karyawan dalam bekerja;

- 3) Kreatifitas karyawan dalam memberikan pelayanan pada konsumen.
- b. Peningkatan Kegiatan bongkar muat (X_2) merupakan usaha pemuatan atau pembongkaran barang-barang muatan kapal. Kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal itu sendiri dirumuskan sebagai berikut :
“Pekerjaan membongkar barang dari atas dek/palka kapal dan menempatkannya di atas dermaga atau ke dalam tongkang atau kebalikannya memuat dari atas dermaga atau dari dalam tongkang dan menempatkannya ke atas dek atau ke dalam palka kapal yang mempergunakan derek kapal atau dengan melakukan bongkar muat dengan proses yang manual atau sederhana dengan mengangkat barang satu persatu yang dilakukan oleh buruh/anak buah kapal (ABK)”, untuk itu peningkatan angkutan kegiatan bongkar muat perlu dukungan dari indikator yang dapat memberikan kontribusi agar menipiskan resiko kemacetan/keterlambatan barang seperti:
- 1) Dokumen;
 - 2) Teknis;
 - 3) Tanggung jawab;
 - 4) Alat dan transportasi.
- c. Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu tehnik atau cara yang dilakukan seseorang dalam mengumpulkan data penelitian, metode lebih cenderung kepada suatu cara sehingga dapat diperhatikan penggunaannya melalui :

a. Kuesioner (Angket)

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

b. Wawancara (interview)

yaitu proses untuk memperoleh keterangan-keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Pengamatan (observasi)

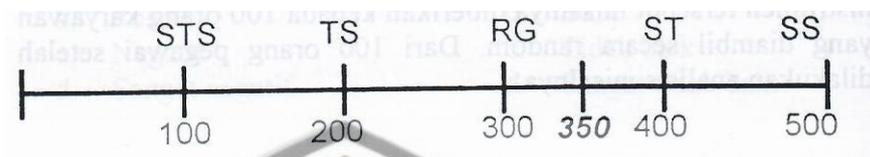
yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

d. Dokumentasi

Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan sebuah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data. Maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka atau tertutup), pedoman wawancara, *camera photo*, dan lain-lain.

“ Dari uraian Sugiyino (2013) telah dijelaskan bahwa skala yang digunakan dalam meneliti ialah skala *Likert* yang sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :



Sugiyono (2013, ...)

Gambar 3.2 Skala Likert

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS);
- 2) Tidak Setuju (TS);
- 3) Ragu-Ragu (RG);
- 4) Setuju (ST);
- 5) Sangat Setuju (SS).

3.4.1 Jenis Data

Jenis penelitian pada umumnya dikenal dengan dua metode pendekatan penelitian yaitu penelitian secara kualitatif dan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, karena data-data yang ada berupa data angka atau statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012) menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara

secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2014) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian Dan Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Suatu instrument dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Untuk itu dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan *instrument* sebagai berikut :

3.5.1.1 Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010) adalah :

“Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.”

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya penelitian. Uji validitas menggunakan analisis korelasi *pearson*, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ tabel *pearson product moment* maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

3.5.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Menurut Sugiyono (2014) reliabilitas adalah “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari keempat variabel penelitian jika dari hasil uji reliabilitas instrumen dari keempat variabel penelitian jika dari hasil uji reliabilitas memberikan nilai $\alpha > 0,6$ (Imam Ghozali, 2013).

3.5.2 Teknik Analisis Data

3.5.2.1 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear*)

Regresi berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel-variabel independen. Untuk menerapkan analisis regresi berganda, data harus ditransformasikan secara tepat, dan sebelum membuat persamaan regresi, peneliti harus memutuskan variabel mana yang menjadi dependen dan yang mana menjadi variabel independen. Kombinasi dari variabel biasanya menghasilkan prediksi yang lebih akurat dari pada hanya satu variabel. Dalam

penelitian ini mengamati besarnya Kinerja Karyawan (X_1), Kegiatan Bongkar Muat (X_2) Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) (Y).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisa regresi linear berganda adalah sebuah model analisis yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terkait dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen terdiri dari dua atau lebih. Formulasi regresi berganda pada penelitian ini adalah:

Rumus :

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

Dimana:

Y : Produktivitas Perusahaan Pelra

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X_1 : Kinerja Karyawan

X_2 : Angkutan Bongkar Muat

ε : Residual

3.5.2.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual

dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah dalam t adalah :

1) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya variabel kinerja karyawan dan angkutan bongkar muat secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya variabel kinerja karyawan dan angkutan bongkar muat secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

2) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

(a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, atau maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

(b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kualitas kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

Rumus T_{tabel}

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

- a) $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- b) $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

3.5.2.3 Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji F pada dasarnya menjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

1) Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- 3) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi
 - (a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat tidak berpengaruh signifikan secara simultan

variabel X secara simultan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) (Y) pada PT. Hartini.

- (b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kinerja karyawan dan kegiatan bongkar muat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

Rumus F_{tabel}

$$F_{\text{tabel}} = F(K ; n - K)$$

(1) $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

(2) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.5.2.4 Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Nilai R bervariasi antara -1 sampai dengan 1 ($-1 \leq R \leq 1$) artinya apabila $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negatif atau berlawanan arah. Apabila $R = 0$ atau mendekati 0 , menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Apabila $R = 1$ atau mendekati 1 , maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

Tabel 3.1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Hartini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut. Perusahaan yang berdiri pada tanggal 29 April 1996 ini beralamat di Jalan Kalimas Baru nomor 60, Kelurahan Perak Utara, Kecamatan Pabean Cantikan, Surabaya. Perusahaan PT. Hartini ini melaksanakan pengiriman melalui laut dengan pengiriman barang antar pulau dengan menggunakan kapal layar kayu atau pelayaran rakyat yang hanya mengantar barang ke pulau-pulau di Indonesia dengan wilayah tertentu dan memuat barang-barang kebutuhan pokok, kebutuhan alat rumah tangga, bahan bangunan dan barang campuran lainnya, seperti minyak goreng, gula, tepung, kanji, teh, kopi, mainan, kasur, sapu, pel, plastik, besi, semen dan masih banyak yang lainnya. Oleh karena itu Perusahaan kami sangat menjunjung nilai kelayakan transportasi yang ada

4.1.2 Visi Perusahaan

- a. Menjadi perusahaan transportasi laut terbaik di Surabaya yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang diperlukan oleh masyarakat di pedesaan/kepulauan.
- b. Menjadi perusahaan yang menyediakan solusi berkelanjutan untuk membangun masa depan masyarakat.
- c. Menjadi perusahaan pelayaran rakyat yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja terbaik dalam industri bahan bangunan di Indonesia.
- d. Menjadi perusahaan pelayaran yang tangguh dan pilihan utama pelanggan.

4.1.3 Misi Perusahaan

- a. Memberikan jasa transportasi laut dengan kualitas terbaik.
- b. Membangun layanan transportasi laut yang Aman, Tepat waktu, memuaskan pelanggan, dan Selamat sampai tujuan.
- c. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh mitra pilihan utama.
- d. Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- e. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
- f. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.
- g. Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama.
- h. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia.
- i. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam struktur perusahaan terlihat jelas pembagian kerja perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam perusahaan.

Struktur organisasi sebuah perusahaan harus lebih fleksibel terhadap perkembangan ataupun perubahan kondisi lingkungan. Agar lebih memperjelas uraian diatas, berikut kami terangkan tentang pembagian tugas dan tanggung jawab perusahaan di PT. Hartini.

Adapun struktur Organisasi Perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

PT. HARTINI

Surabaya



Gambar 4.1 Organisasi Perusahaan

Pembagian tugas dan tanggung jawab :

- a. Direktur Utama : tugas dan wewenang direktur utama ialah pengambilan keputusan menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan perusahaan.
- b. Direktur : tugas seorang direktur ialah mengepalari, menjalankan perusahaan, memikirkan, menentukan, merencanakan, mengembangkan serta memutuskan alur-alur atau pedoman dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun tugas dan wewenang direktur :

1. Menentukan alur perusahaan
 2. Menerima dan meminta pertanggungjawaban dari masing-masing divisi
 3. Menetapkan kebijakan operasional perusahaan dalam jangka pendek.
- c. Marketing : tugas dan wewenang marketing ialah memperkenalkan

perusahaan, menjalin hubungan baik, melakukan penjualan produk kepada pelanggan (*customer*).

- d. Administrasi Keuangan: tugas dan wewenang administrasi keuangan ialah memeriksa rangkuman kas kecil, mengarsip tagihan, pengimput penerimaan pembayaran dari pelanggan dan mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
- e. Operasional : tugas dan wewenang operasional ialah mengelola, meningkatkan efektifitas dan efesiensi operasinal perusahaan.

4.1.5 Aktivitas / Kegiatan Perusahaan

Kegiatan Perusahaan di PT HARTINI yang pertama yang akan saya bahas yaitu tentang peraturan dan tata cara sistem kerja. Karyawan harus masuk kerja tepat waktu pada pukul 08.30 WIB dan pulang kerja pada pukul 17.00 setiap hari Senin sd Jumat, sedangkan hari Sabtu masuk jam 08.30 sd 16.30 WIB.

Dan saya sendiri mendapat bagian / devisi operasional bongkar muat. Setiap hari melakukan kegiatan dengan memberikan dan menukarkan surat jalan atau surat perintah pada supir yang dipercaya oleh perusahaan pengirim barang untuk di muatkan ke Kapal Layar (KL), setelah barang selesai di bongkar dari mobil dan dimuatkan ke Kapal Layar (KL) maka supir pun kembali ke kantor untuk menukar surat jalan atau surat perintah yang telah diberikan untuk dijadikan perincian dan arsip perusahaan.

4.1.6 Personalia

Personalia adalah serangkaian kegiatan mengelola sumber daya manusia pada hal-hal yang terkait administratif yang mengatur hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya. Tugas Personalia yaitu merekrut karyawan yang mempunyai dasar kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

Jumlah karyawan di PT. Hartini ini berjumlah 91 orang. Baik itu dari karyawan dalam maupun karyawan tugas luar (seperti buruh). Untuk masalah pendidikan karyawan dilihat dari jabatan yang ditempati dalam pekerjaan. Misalnya untuk bagian umum, keuangan dan operasional tidak ada masalah walaupun hanya berpendidikan terakhir SMA/SMK. Untuk yang bagian buruh tidak menuntut berpendidikan/ijazah yang terpenting adalah berpengalaman dalam melaksanakan pemuatan barang dan sangat ahli dan mahir. Karena itu sistem rekrutmen PT. HARTINI harus benar-benar jeli dan ketat sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Setelah data dalam penelitian terkumpul, langkah berikut yang dilakukan adalah mengolah data dengan menggunakan teknik statistik yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dan setelah itu dilakukan analisis, sebagai pelaporan terhadap hasil penelitian. Deskripsi data penelitian meliputi data karakteristik responden, Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner (angket) kepada 74 responden maka diperoleh gambaran responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Persentasi %
1	35 Tahun s.d. 40 Tahun	13 Orang	17,6 %
2	30 Tahun s.d. 35 Tahun	20 Orang	27 %
3	25 Tahun s.d. 30 Tahun	25 Orang	33,7 %
4	20 Tahun s.d. 25 Tahun	16 Orang	21,6 %
	Total	74 Orang	99,9%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia antara 20 s.d. 25 tahun berjumlah 16 orang atau 21,6%, yang berusia 25 s.d. 30 tahun berjumlah 25 orang atau 33,7%, yang berusia 30 s.d. 35 tahun berjumlah 20 orang atau 27% dan yang berusia 35 s.d. 40 tahun berjumlah 13 orang atau 13,6%. Pegawai yang berusia 25 s.d. 30 tahun mendominasi dengan presentase 33,7% sedangkan pegawai yang berusia 20 s.d. 25 tahun memiliki presentase usia 21,6%, pegawai yang berusia 30 s.d 35 tahun memiliki persentasi 27% dan pegawai yang berusia 35 s,d 40 memiliki persentasi 17,6%.

Dari sini terlihat bahwa usia produktif (Usia 25 s.d. 30 Tahun) lebih diprioritaskan oleh bagian penyedia jasa tenaga kerja dengan harapan agar tingkat produktivitasnya bisa tinggi. Sedangkan untuk usia diatas 30 tahun dinilai bisa memberikan pengalamannya bagi mereka yang belum berpengalaman atau masih minim pengalaman.

4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (angket) kepada 74 responden (ABK) maka diperoleh gambaran responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	Persentasi %
1	Sarjana	12 Orang	16,2%
2	SMA/SMK	18 Orang	24,3%
3	SMP	21 Orang	28,4%
4	SD	23 Orang	31%
	Total	74 Orang	99,9%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Dari table 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 12 orang atau 16,2%, yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 24,3%, yang berpendidikan SMP berjumlah 21 orang atau 28,4%, dan yang dominan adalah berpendidikan SD berjumlah 23 orang atau 31%.

4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (angket) kepada 74 responden (ABK) maka diperoleh gambaran responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja Pegawai	Jumlah orang	Persentasi %
1	Diatas 5 Tahun	21	28,3%
2	3 s.d 5 Tahun	18	24,3%
3	2 s.d 3Tahun	19	25,7%
4	1 Tahun	16	21,6%
	Total	74 Orang	99,9%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Untuk itu penulis memaparkan masa kerja dari masing-masing pegawai sebagai berikut. Menurut tabel 4.3 di atas ada 16 orang atau 21,6% yang memiliki masa kerja 1 tahun, ada 19 orang atau 25,7% yang memiliki masa kerja 2 s.d 3 tahun, ada 18 orang atau 24,3% yang memiliki masa kerja 3 s.d 5 tahun ada 21 orang atau 28,3% dan yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan lama (masa kerja lebih dari 5 tahun) masih mendominasi dibanding karyawan baru (masa kerja 1 tahun) atau dibanding dengan karyawan yang memiliki masa kerja 3 tahun atau 5 tahun.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa produktivitas karyawan didalam berkerja yang diimplikasikan kedalam dedikasi kerja merupakan bukti kerja karyawan yang dapat dinilai dari hasil akhir pekerjaannya.

Berikut hasil frekuensi dari variabel kinerja karyawan (X_1) :

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Kinerja karyawan (X_1)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RG	ST	SS
I	KINERJA KARYAWAN (X_1)					
1.	Pemberian gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan ($X_{1.1}$)	0	3	16	34	21
		0%	4.1%	21.6%	45.9%	28.4%
2.	Rasa nyaman dan aman yang diberikan oleh atasan/perusahaan kepada karyawan ($X_{1.2}$)	0	1	9	37	27
		0%	1.4%	12.2%	50%	36.5%
3.	Kepuasan dan dukungan berkomunikasi yang terjalin baik antara atasan dan karyawan ($X_{1.3}$)	0	2	11	41	20
		0%	2.7%	14.9%	55.4%	27%

Sumber hasil data penelitian (2018)

Berdasarkan hasil data tabel diatas maka dapat diuraikan bahwa :

- Pernyataan $X_{1.1}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 21 orang atau 28.4% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 34 orang atau 45.9% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 16 orang atau 21.6% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 3 orang atau 4.1% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.

- b. Pernyataan $X_{1,2}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 27 orang atau 36.5% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 37 orang atau 50% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 9 orang atau 12.2% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 1 orang atau 1.4% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- c. Pernyataan $X_{1,3}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 20 orang atau 27% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 41 orang atau 55.4% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 11 orang atau 14.9% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 2 orang atau 2.7% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.

4.2.5 Deskripsi Variabel Kegiatan Bongkar Muat

Angkutan Bongkar Muat dalam hal ini dijelaskan bahwa angkutan perusahaan yang menggunakan perahu layar, phinisi, kapal bermotor dan lain sebagainya yang dapat menunjang sarana serta prasana sebagai alat transportasi untuk mengirim barang ke wilayah tertentu.

Berikut hasil frekuensi dari variabel Kegiatan Bongkar Muat (X_2):

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Kegiatan Bongkar Muat (X_2)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RG	ST	SS
II	KEGIATAN BONGKAR MUAT (X^2)					
1.	Kondisi keamanan dan keselamatan kapal selama kegiatan bongkar muat dilaksanakan sudah cukup baik ($X_{2,1}$)	0	9	18	37	10
		0%	12.2%	24.3%	50%	13.5
2.	Kecukupan Personil kapal terhadap kegiatan Bongkar Muat dalam Penanganan barang di dalam	0	10	16	37	11

	Kapal ($X_{2,2}$)					
		0%	13.5%	21.6%	50%	14.9%
3.	Kondisi pertukaran udara sudah menjadi tanggung jawab perusahaan akan resiko-resiko yang hendak terjadi pada jam kerja ($X_{2,3}$)	0	8	22	31	13
		0%	10.8%	29.7%	41.9%	17.6%
4.	Ketetapan dan kelengkapan kapal dalam pengurusan dokumen-dokumen yang dibutuhkan ($X_{2,4}$)	0	6	20	39	9
		0%	8.1%	27%	52.7%	12.2%
5.	Kecepatan pelaksanaan kapal sudah sesuai dengan Perencanaan ($X_{2,5}$)	0	3	24	38	9
		0%	4.1%	32.4%	51.4%	12.2%

Sumber hasil data penelitian (2018)

- a. Pernyataan $X_{2,1}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 10 orang atau 13.5% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 37 orang atau 50% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 18 orang atau 24.3% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 9 orang atau 12.2% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- b. Pernyataan $X_{2,2}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 11 orang atau 14.9% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 37 orang atau 50% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 16 orang atau 21.6% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 10 orang atau 13.5% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- c. Pernyataan $X_{2,3}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 13 orang atau 17.6% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 31 orang atau 41.9% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 22 orang atau 29.7% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 8 orang atau 10.8% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- d. Pernyataan $X_{2,4}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 9 orang atau 12.2% berpendapat sangat setuju dengan skor 5,

kemudian 39 orang atau 52.7% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 20 orang atau 27% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 6 orang atau 8.1% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.

- e. Pernyataan $X_{2.5}$ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 9 orang atau 12.2% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 38 orang atau 51.4% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 24 orang atau 32.4% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 3 orang atau 4.1% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.

4.2.6 Deskripsi Variabel Produktivitas Perusahaan Pelra (Y)

Produktivitas perusahaan yang dimaksud ialah cara perusahaan meminimalisasikan kegiatan yang dilakukan guna menunjang ke efektifan dan keefesienan perusahaan.

Berikut frekuensi variabel Produktivitas Perusahaan Pelra (Y) :

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Produktivitas Perusahaan Pelra (Y)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RG	ST	SS
III	PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN (Y)					
1.	Melakukan pekerjaan dengan cepat, teliti, cermat dan benar (Y ₁)	0	3	9	39	23
		0%	4.1%	12.2%	52.7%	31.1%
2.	Pekerjaan merupakan hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan dengan waktu tertentu (Y ₂)	0	0	15	37	22
		0%	0%	20.3%	50%	29.7%
3.	Penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik (Y ₃)	0	0	13	36	25

		0%	0%	17.6%	48.6%	33.8%
4.	Mempercepat proses pelaksanaan tugas yang diberikan/diterima (Y ₄)	0	3	9	36	26
		0%	4.1%	12.2%	48.6%	35.1%
5.	Memberikan ketetapan pengurusan yang baik dalam menyelesaikan tugas (Y ₅)	0	5	7	36	26
		0%	6.8%	9.5%	48.6%	35.1%

Sumber hasil data penelitian (2018)

- a. Pernyataan Y₁ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 23 orang 31.1% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 39 orang atau 52.7% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 9 orang atau 12.2% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 3 orang atau 4.1% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- b. Pernyataan Y₂ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 22 orang 29.7% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 37 orang atau 50% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 15 orang atau 20.3% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3.
- c. Pernyataan Y₃ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 25 orang 33.8% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 36 orang atau 48.6% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 13 orang atau 17.6% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3.
- d. Pernyataan Y₄ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 26 orang 35.1% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 36 orang atau 48.6% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 9 orang atau 12.2% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 3 orang atau 4.1% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.
- e. Pernyataan Y₅ menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 26 orang 35.1% berpendapat sangat setuju dengan skor 5, kemudian 36 orang atau 48.6% berpendapat setuju dengan skor 4, dan 7 orang atau 9.5% orang berpendapat ragu-ragu dengan skor 3, serta 5 orang atau 6.8% berpendapat tidak setuju dengan skor 2.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari Tabel pearson product moment 0.227. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r Hitung)	Table Person Product Moment	Keterangan
Kinerja Karyawan (X ₁)			
X _{1.1}	0.713	0.227	Valid
X _{1.2}	0.682	0.227	Valid
X _{1.3}	0.592	0.227	Valid
Kegiatan Bongkar Muat (X ₂)			
X _{2.1}	0.782	0.227	Valid
X _{2.2}	0.820	0.227	Valid
X _{2.3}	0.802	0.227	Valid
X _{2.4}	0.808	0.227	Valid
X _{2.5}	0.736	0.227	Valid

Produktivitas Perusahaan Pelra (Y)			
Y ₁	0.833	0.227	Valid
Y ₂	0.850	0.227	Valid
Y ₃	0.821	0.227	Valid
Y ₄	0.840	0.227	Valid
Y ₅	0.813	0.227	Valid

Sumber Hasil Data Penelitian (2018)

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	kriteria	Keterangan
X ₁	0.685	0.6	Reliabel
X ₂	0.848	0.6	Reliabel
Y	0.886	0.6	Reliabel

Sumber Hasil Data Penelitian (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai reliability butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.60 (0.6) maka variabel penelitian X₁, X₂ dan Y dinyatakan Reliabel.

4.4 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui seberapa besar signifikan variabel terikat terhadap variabel bebas, maka regresi linier bergandanya harus dihitung terlebih dahulu.

Berikut hasil analisis linier berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS Versi 23.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.602	2.821		3.758	.000
	SUM_X1	.431	.178	.265	2.426	.018
	SUM_X2	.261	.105	.273	2.497	.015

a. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber: data primer diolah dengan spss 23 (2018)

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

$$Y = 10.602 + 0.431X_1 + 0.261X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Perusahaan Pelra

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

- X_1 : Kinerja Karyawan
 X_2 : Angkutan Bongkar Muat
 ε : Residual

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari kinerja karyawan (X_1) dan kegiatan bongkar muat (X_2) mempunyai nilai nol maka variabel produktivitas perusahaan pelra akan tetap sebesar 10.602 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 10.602
- b. Nilai koefisien kinerja karyawan (X_1) sebesar 0,431 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 1%, maka produktivitas perusahaan akan meningkat 0,431 dengan asumsi semua variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien kegiatan bongkar muat (X_2) sebesar 0,261 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel angkutan bongkar muat sebesar 1%, maka produktivitas perusahaan akan meningkat 0,216 dengan asumsi semua variabel lainnya konstan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independent (Kinerja Karyawan dan Kegiatan Bongkar Muat) terhadap variabel dependent (Produktivitas Perusahaan Pelra) untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial dilakukan uji t yang menyatakan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Kriteria pengujian dari uji t sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis statistik
 - 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, maka variabel independent kinerja karyawan (X_1) dan kapal cargo (X^2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent produktivitas perusahaan pelra (Y)

- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, maka variabel independent kinerja karyawan (X_1) dan kapal cargo (X^2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent produktivitas perusahaan pelra (Y)

b. Kriteria pengujian

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

$$n-k-1:\alpha/2$$

$$= 74-2-1:0.05/2$$

$$= 71/0.025$$

$$= 1.993$$

Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.602	2.821		3.758	.000
SUM_X1	.431	.178	.265	2.426	.018
SUM_X2	.261	.105	.273	2.497	.015

a. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber data hasil penelitian (2018)

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikan variabel kinerja karyawan (X_1) sebesar $0.018 < 0.05$ dan $t_{hitung} (2.426) >$ dari $t_{tabel} (1.993)$ yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra). Sedangkan nilai signifikan variabel kegiatan bongkar muat (X_2) sebesar $0.015 < 0.05$ dan $t_{hitung} (2.497) >$ $t_{tabel} (1.993)$ yang menunjukkan bahwa variabel angkutan bongkar muat (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra).

4.5.2 Uji F (Simultan)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan Kinerja Karyawan (X_1) dan Kegiatan Bongkar Muat (X_2) terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Y) dengan menggunakan uji nilai F :

Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.493	2	56.246	6.455	.003 ^b
	Residual	618.656	71	8.713		
	Total	731.149	73			

a. Dependent Variable: SUM_Y

b. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

Sumber data hasil penelitian (2018)

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 6.455 dengan signifikan 0,003. F tabel dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n-k-1:k$$

$$F_{tabel} = 74-2-1:2$$

$$= 71:2$$

$$= 3.13$$

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} 6.455 > F_{tabel} 3,13$ dengan sig $0,003 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan angkutan bongkar muat secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Pelra) pada PT. Hartini.

4.6 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Perhitungan Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.130	2.95186

a. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

b. Dependent Variable: SUM_Y

Dari tabel 4.12 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.392 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas perusahaan dengan variabel kinerja karyawan (X_1) dan variabel kegiatan bongkar muat (X_2). Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.130 atau sebesar 13.0%. Nilai ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan memiliki hubungan yang minim terhadap variabel kinerja karyawan (X_1) dan variabel kapal cargo (X_2) karena kurangnya kinerja karyawan dan peralatan seperti *crane* yang memadai untuk meningkatkan proses kerja pada perusahaan, sisanya sebesar 87.0% berhubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pernyataan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa “semakin bagus kinerja karyawan (X_1) maka semakin tinggi produktivitas perusahaan pelra (Y)” dapat diterima, karena variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelra dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,431. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t hitung 2,426 > dari nilai t tabel 1.993 dan tingkat signifikan 0,018 < probabilitas signifikan $\alpha=0,05$.
- b. Pernyataan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa “semakin sering melakukan kegiatan dalam kapal cargo (X_2) maka semakin tinggi produktivitas perusahaan pelra (Y)” dapat diterima, karena variabel kapal cargo berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelra dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,261. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t hitung 2.497 > dari nilai t tabel 1.993 dan tingkat signifikan 0,015 < probabilitas signifikan $\alpha=0,05$.
- c. Pernyataan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa “semakin bagus kinerja karyawan (X_1) dan semakin sering melakukan kegiatan kapal cargo (X_2) maka semakin tinggi produktivitas perusahaan pelra (Y)” dapat diterima, karena variabel kinerja karyawan dan angkutan bongkar muat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan pelra. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji F hitung 6.455 > dari nilai F tabel 3,13 dan tingkat signifikan 0,003 < probabilitas signifikan $\alpha=0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan (X_1) terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Y).
2. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel kegiatan bongkar muat (X_2) terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Y).
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kinerja karyawan (X_1) dan kegiatan bongkar muat (X_2) terhadap produktivitas perusahaan pelayaran rakyat (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka beberapa saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Hartini dapat membangun kinerja yang baik terhadap perusahaan guna untuk meningkatkan kesejahteraan terhadap karyawan, nahkoda, anak buah kapal (ABK) dan kinerja lain untuk dapat berkomitmen dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau dipercayakan terhadap perusahaan, menjalin komunikasi yang baik merupakan salah satu prinsip serta kebijakan perusahaan untuk meningkatkan serta memproduktifkan kinerja dalam perusahaan.
2. Dari hasil analisa ini peneliti dapat mengetahui bahwa kegiatan bongkar muat berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra). Oleh karena itu peneliti mengharapkan agar PT. Hartini

lebih meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mempercepat proses kerja produktivitas perusahaan.

3. Diharapkan agar selanjutnya peneliti yang sama dapat menambah indikator hal ini disebabkan karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan pelayaran rakyat, serta penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan menambah wawasan para pembaca dalam meningkatkan atau peningkatan kinerja karyawan, kapal cargo dan produktivitas perusahaan.





DAFTAR PUSTAKA

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Engkos Kosasih, Hananto soewedo (2007). **Manajemen perusahaan pelayaran: suatu pendekatan praktis dalam bidang usaha pelayaran**-Ed. 1-1- Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo

Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Undang-undang RI No. 17 Tahun 2008. Tentang pelayaran (UUP).

Sudjadmiko, F. D. C. (2007). **Pokok-pokok pelayaran niaga**. *Bharatara Karya Aksara*.

Sugiyono, (2014), *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D*, Edisi cetakan dua puluh satu, Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono, (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta

Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Retrieved April, 2, 2016.

<https://majalahpendidikan.com/pengertian-dan-definisi-operasional-menurut-beberapa-ahli/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017

<http://ariferari.blogspot.co.id/2015/02/makalah-manajemen-operasional.html>.

Diakses pada tanggal 27 Februari 2015

<http://bahari7.blogspot.co.id/2009/04/fungsi-kapal.html>. Diakses pada tanggal 05 April 2009

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara untuk membantu mengisi daftar kuesioner dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Kegiatan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di PT. HARTINI”, jawaban jujur serta tulus yang saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan saudara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Usia : /Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia : >20 Tahun 35-40 Tahun

25-30 Tahun 40 Tahun

Pendidikan : SD SMA

SMP Sarjana

Masa Kerja : <1 Tahun 1-5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan yang ada dibawah ini mohon diisi dengan teliti, jujur dan merupakan pendapat sendiri.
2. Penilaian saudara ini dibuat untuk mengetahui mengenai hal-hal yang ditanyakan.
3. Jawaban yang saudara berikan akan digunakan penilaian sebagai data peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
4. Isilah skor antara 1 sampai 5 dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang saudara pilih :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tida Setuju (STS)	1

DAFTAR PERTANYAAN

Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (X^1)

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
I	KINERJA KARYAWAN (X^1)					
1.	Pemberian gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan					
2.	Rasa nyaman dan aman yang diberikan oleh atasan/perusahaan kepada karyawan					
3.	Kepuasan dan dukungan berkomunikasi yang terjalin baik antara atasan dan karyawan					

Pernyataan untuk variabel Angkutan Bongkar Muat (X^2)

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
II	ANGKUTAN BONGKAR MUAT (X^2)					
1.	Kondisi keamanan dan keselamatan selama bongkar muat dilaksanakan sudah cukup baik					
2.	Kecukupan Personil Bongkar Muat terhadap kegiatan Bongkar Muat dalam Penanganan barang di dalam Kapal					
3.	Kondisi pertukaran udara sudah menjadi tanggung jawab perusahaan akan resiko-resiko yang hendak terjadi pada jam kerja					
4.	Ketetapan dan kelengkapan pengurusan dokumen-dokumen yang dibutuhkan					
5.	Kecepatan Bongkar Muat sudah sesuai dengan Perencanaan					

Pernyataan untuk variabel Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) (Y)

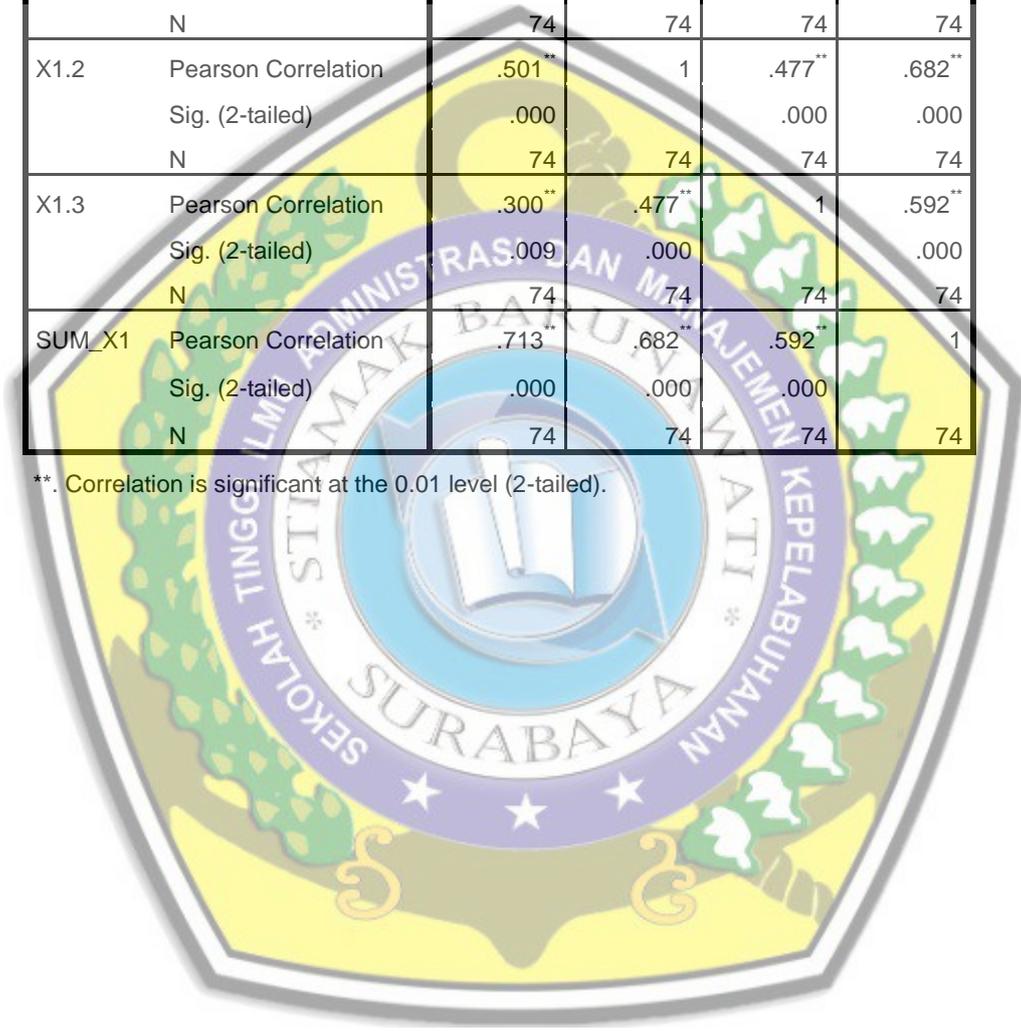
No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
III	PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN (Y)					
1.	Melakukan pekerjaan dengan cepat, teliti, cermat dan benar					
2.	Pekerjaan merupakan hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan dengan waktu tertentu					
3.	Penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik					
4.	Mempercepat proses pelaksanaan tugas yang diberikan/diterima					
5.	Memberikan ketetapan pengurusan yang baik dalam menyelesaikan tugas					

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	SUM_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.501**	.300**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000
	N	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.501**	1	.477**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.300**	.477**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000
	N	74	74	74	74
SUM_X1	Pearson Correlation	.713**	.682**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74

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



Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	SUM_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.692**	.551**	.457**	.338**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.692**	1	.505**	.545**	.458**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.551**	.505**	1	.564**	.521**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.457**	.545**	.564**	1	.673**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.338**	.458**	.521**	.673**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
SUM_X2	Pearson Correlation	.782**	.820**	.802**	.808**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	SUM_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.663**	.601**	.606**	.592**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y2	Pearson Correlation	.663**	1	.715**	.615**	.579**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y3	Pearson Correlation	.601**	.715**	1	.624**	.521**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y4	Pearson Correlation	.606**	.615**	.624**	1	.632**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
Y5	Pearson Correlation	.592**	.579**	.521**	.632**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
SUM_Y	Pearson Correlation	.833**	.850**	.821**	.840**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

Lampiran 5 : Hasil Uji Reabilitas (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	3



Lampiran 6 : Hasil Uji Reabilitas (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5



Lampiran 7 : Hasil Uji Reabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5



Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

a) Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.602	2.821		3.758	.000
	SUM_X1	.431	.178	.265	2.426	.018
	SUM_X2	.261	.105	.273	2.497	.015

b) Uji F (Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.493	2	56.246	6.455	.003 ^b
	Residual	618.656	71	8.713		
	Total	731.149	73			

a. Dependent Variable: SUM_Y

b. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

c) Uji R dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.130	2.95186

Lampiran 9 : Tabel Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.380	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.435	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	160	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 10 : Tabel t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11 : Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78



PERUSAHAAN PELAYARAN ANTAR PULAU
P.T HARTINI
PUSAT
Jl. Kalimas Baru No. 60 Telp : (031) 3299454
SURABAYA

Surabaya, 23 April 2018

Nomor : 01/IV/HTN/2018
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth:
Kema Stiamak Barunawati
Jl. Perak Barat No. 137
Di
SURABAYA

Dengan hormat,

1. Menurut Surat Saudara Nomor SKL/ ... /STIAMAK/IV/2018 perihal permohonan ijin penelitian atas nama:

a. Nama mahasiswa : Juliana
b. Nim : 14.11103
c. Judul : Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Angkutan Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Perusahaan Pelayaran Rakyat (Pelra) di PT. HARTINI

2. Perihal permohonan ijin penelitian, pada prinsipnya dapat kami seijini.

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,
An. Direktur



H. MUSTAMIN



Lampiran 12 : Foto Kegiatan Bongkar Muat

