

# **SISTEM REKRUTMEN CREW KAPAL KM. KENDHAGA NUSANTARA 12 PADA PT. LUAS LINE SURABAYA**

## **SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama** : Akri Arianto  
**NIM** : 21131036  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis  
**Pembimbing** : Soedarmanto, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Akri Arianto  
NIM : 21131036  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Sistem Rekrutmen Crew Km.Kendhaga Nusantara 12  
pada PT.Luas line Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

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

Penulis,



**AKRI ARIANTO**  
**NIM 21131036**

## LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI  
SISTEM REKRUTMEN CREW KM.KENDAHAGA NUSANTARA 12 PADA  
PT.LUAS LINE SURABAYA  
DISUSUN OLEH :

NAMA : AKRI ARIANTO  
NIM : 21131036

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal : Jumat, 01 September 2023

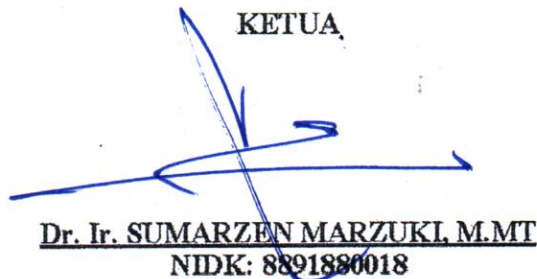
### DEWAN PENGUJI

KETUA : MUDAYAT, S.PD.,MM  
NIDN : 0722017004  
SEKRETARIS : NUR WIDYAWATI, S.SI.,SE., M.SM  
NIDN : 0704069201



(.....)  
(.....)

Mengetahui,  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA,



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK: 8891880018

## LEMBAR PERSETUJUAN

### SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN CREW KML KENDAHAGA NUSANTARA 12 PADA  
PT. LUAS LINE SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : AKRI ARIANTO  
NIM : 21131036

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,

PEMBIMBING

PEMBIMBING : SOEDARMANTO, SE., MM  
NIDN : 0322036902



(.....)

Mengetahui,

KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, S.E. MM  
NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M.T  
NIDK: 8891880018

## **ABSTRAK**

**AKRI ARIANTO,21131036**

### **SISTEM REKRUTMEN CREW KM.KENDHAGA NUSANTARA 12 PT.LUAS LINE SURABAYA**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**  
**Kata Kunci : Sistem rekrutmen Offline dan Online**

Karya Tulis ini dibuat untuk memaparkan tentang Perusahaan Pelayaran. PT. Luas line Surabaya merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang operator swasta kapal tol laut yang bertugas untuk memberikan pelayanan kapal dan muatan, proses operasional sistem pelayanan kapal oleh PT. Luas line Surabaya di mulai dari alur kapal sandar, proses kegiatan bongkar dan muat dari kapal dan sampai dengan kapal meninggalkan pelabuhan. Koordinasi konfirmasi sangatlah dibutuhkan agar kegiatan pelayanan kapal dan muatan tersebut dapat terlayani dengan penuh tanggung jawab dan teliti.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem rekrutmen Offline (X1) dan sistem rekrutmen online (X2) terhadap kinerja crew kapal (Y) Km.kendhaga nusantara 12 di PT.Luas line Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah crew kapal KM.Kendahaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya sedangkan sampel berjumlah 34 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil olah data menunjukkan item kuisisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil uji F yang memiliki Nilai Sig Kurang dari 0,05 dan Uji T Nilai sig di atas 0,05 maka sistem rekrutmen offline (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja crew kapal (Y), sedangkan sistem rekrutmen online (X2) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja crew (Y), secara simultan rekrutmen offline (X1), rekrutmen online (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew (Y).

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan Berkatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Sistem Rekrutmen crew Km.Kendahaga Nusantara 12 pada PT.Luas Line surabaya” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Bisnis Kepelabuhanan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan , bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya dan Dosen sekaligus Pembimbing;
3. Seluruh Dosen, Staf, beserta Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya telah memberikan banyak ilmu kepada kami.
4. Asam Ayahku yang telah merawat dan membesarkanku dari aku kecil dan sebagai figure seorang lelaki yang kuat dan penuh tanggung jawab sebagai cerminan bagi peneliti.
5. Timsui Ibuku, yang telah melahirkan dan membesarkanku dari aku kecil dengan penuh cinta dan kasih sayang.
6. Selina Liti Kakaku tercinta, yang selama ini selalu menghibur dan memberikanku semangat bagi peneliti.
7. Keluarga besar di Kalimantan Barat yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
8. Seluruh Teman-teman satu angkatan tahun 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya terimakasih telah saling menyemangati dan saling membantu.

9. Seluruh pihak yang belum dapat peneliti sebutkan satu-persatu, Terimakasih atas segala bantuan, dukungan, motivasi, masukan, saran dan kritik untuk kelancaran dalam penyelesaian penelitian ini,

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah Bapa Bunda Maria dan Roh Kudus. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 01 September 2023  
Penulis,

**AKRI ARIANTO**  
**NIM : 21131036**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
2.1 Deskripsi Teori .....	8
2.1.1 Sistem .....	8
2.1.2 Rekrutmen .....	9
2.1.3 Crew kapal .....	16
2.1.4 Kinerja .....	17
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	23
2.2.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Offline dan Online Terhadap Kinerja Crew .....	23
2.3 PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN .....	23
2.3.1 Kerangka Berpikir .....	28
2.3.2 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	30
3.1 VARIABEL PENELITIAN .....	30
3.1.1 Variabel Dependen .....	30
3.1.2 Variabel Independen .....	30
3.1.3 Rekrutmen Offline .....	30
3.1.4 Rekrutmen online .....	30
3.2 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN .....	31
3.3 PENENTUAN SAMPEL .....	31
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA .....	32
3.4.1 Jenis Data .....	32



3.4.2 Sumber Data.....	32
<b>3.5 METODE PENGUMPULAN DATA.....</b>	<b>33</b>
3.5.1 Obsevasi .....	33
3.5.2 Studi Pustaka .....	33
3.5.3 Kuisoner atau Angket .....	33
3.5.4 Statistik Deskriptif .....	34
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	34
<b>BAB IV ANLISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah PT. Luas Line .....	38
4.1.2 Profil PT. Luas Line.....	39
4.1.3 Visi dan Misi PT. Luas Line .....	39
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Luas Line.....	40
4.2 Analisis Data .....	53
4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	55
4.2.2 Hasil Uji Data .....	62
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
4.3 Pembahasan.....	74
4.3.1 Hubungan sistem rekrutmen offline Terhadap kinerja Crew.....	74
4.3.2 Hubungan sistem rekrutmen online Terhadap kinerja crew .....	75
4.3.3 Hubungan sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online terhadap kinerja crew.....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xii</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	23
Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel dan Operasional Variabel .....	31
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 4 Rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya (X1) .....	55
Tabel 4. 5 Rekrutmen Online PT.Luas line Surabaya (X2) .....	57
Tabel 4. 6 Indikator Kinerja Crew Km.kendhaga Nusantara 12 .....	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas Variabel system rekrutmen.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel system rekrutmen online (X2).....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Luas Line.....	40
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kapal PT.Luas line .....	41
Gambar 4. 3 Histogram Standardize Regression Residual .....	64
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas .....	65
Gambar 4. 5 Hasil Uji One-Sample kolmogrov .....	66
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Dubois (2004), rekrutmen merupakan langkah untuk mengundang sebanyak mungkin calon yang berkualifikasi untuk mengisi posisi yang ada, tanpa perlu memprediksi kekosongan tersebut. Ini dapat diartikan sebagai upaya mencari individu berbakat dan melatih kelompok pelamar terbaik agar sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Rachmawati (2008) mengungkapkan bahwa seleksi adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar akan diterima atau tidak dalam suatu proses rekrutmen. Dalam proses perekrutan, perusahaan merancang program rekrutmen dengan mematuhi regulasi ketenagakerjaan, berkolaborasi dengan departemen SDM, dan menerapkan metode rekrutmen seperti pemasangan iklan dan rujukan dari kontak kerja. Namun, terdapat kendala pada calon pelamar, seperti penilaian wawancara, pendukung lamaran, pengalaman, dan kelayakan kesehatan menurut standar perusahaan. Salah satu sistem perekrutan yang dibahas adalah metode offline. Metode ini dianggap tradisional dan hanya dipilih oleh perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan segera. Tahapan dalam metode ini melibatkan: pengumuman lowongan kerja, penyebaran informasi lowongan dengan cara konvensional seperti brosur berisi persyaratan posisi yang dibutuhkan, serta kontak telepon. Tim HRD akan mengevaluasi lamaran yang masuk dan melakukan seleksi untuk mempersempit jumlah pelamar, seringkali dengan penerapan mekanisme eliminasi. Tahap berikutnya melibatkan pengujian calon karyawan yang berhasil disaring. Tes akan dijalankan sesuai ketentuan perusahaan. Selanjutnya, wawancara menjadi langkah penting dalam proses seleksi, di mana persiapan pertanyaan umum dan jawaban yang tepat menjadi kunci. Pada tahap akhir, perusahaan akan meneliti latar belakang calon yang lolos wawancara untuk memilih karyawan yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia.

Rekrutmen karyawan melalui platform daring memiliki persamaan dengan rekrutmen secara konvensional. Tahap-tahap dalam rekrutmen daring sebenarnya hampir serupa, namun perbedaannya terletak pada media yang digunakan. Beberapa tahap seleksi disederhanakan melalui platform daring. Sebagai contoh, pengumuman lowongan pekerjaan dapat dilakukan melalui situs web perusahaan atau website khusus yang memuat berbagai lowongan kerja. Ini dianggap lebih efisien karena mencakup calon kandidat dari seluruh dunia maya, mencakup jangkauan yang lebih luas, serta lebih cepat dan praktis. Pengolahan berkas lamaran juga disederhanakan, dengan sebagian besar tahap ini diotomatisasi oleh sistem perusahaan. Proses ini melibatkan pemilihan calon kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dalam lowongan pekerjaan. Langkah berikutnya adalah pengujian bagi kandidat terpilih. Ujian ini dapat diadakan secara daring, yang mengurangi biaya perusahaan serta memberi kandidat kemudahan tanpa harus berpindah tempat untuk mengikuti tes. Proses berikutnya sering melibatkan wawancara dengan kandidat terpilih. Persiapan yang baik diperlukan agar kandidat dapat merespons wawancara dengan baik, sesuai dengan harapan perusahaan. Pada tahap akhir, perusahaan akan meninjau latar belakang para kandidat yang lolos dalam wawancara dan memilih mereka yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia. Ini biasanya diikuti dengan langkah penyambutan bagi karyawan baru, termasuk pelatihan atau program pengembangan. Perusahaan PT Luas Line mengadopsi dua jenis rekrutmen, baik daring maupun konvensional. Namun, dalam praktiknya, perusahaan lebih sering menggunakan metode konvensional di mana calon pelamar mengirimkan lamaran secara langsung. Namun, dalam penggunaan metode ini, perusahaan menghadapi kendala karena kurangnya promosi lowongan kepada calon pelamar sehingga banyak yang tidak mengetahui lowongan tersebut. Bandingkan dengan rekrutmen daring, di mana perkembangan teknologi memungkinkan informasi tentang lowongan kerja lebih cepat tersampaikan kepada calon pelamar yang membutuhkan pekerjaan di bidang crew kapal. Menurut Siagian (2006), para pencari tenaga kerja perlu memahami bahwa ada berbagai kendala dalam mencari calon pegawai. Kendala ini bisa berasal dari dalam organisasi itu sendiri,

kebiasaan lama dalam mencari tenaga kerja, serta faktor-faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di mana organisasi beroperasi

Dalam upaya untuk meningkatkan ekonomi Indonesia, terutama dalam sektor perdagangan internasional, perkembangan transportasi untuk distribusi barang atau muatan hingga mencapai penerima semakin pesat. Ada beragam opsi transportasi yang tersedia di seluruh dunia, dan salah satunya adalah jalur perairan. Penggunaan transportasi laut sering menjadi pilihan utama karena mampu mempercepat proses distribusi barang dan mampu mengangkut jumlah besar muatan sekaligus. Untuk menjalankan kegiatan distribusi barang dengan efisien, diperlukan kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan memenuhi persyaratan, khususnya dalam hal kru kapal. Seiring dengan pertumbuhan perdagangan internasional yang pesat, permintaan akan tenaga kerja laut yang kompeten semakin meningkat. Namun, pada kenyataannya, banyak di lapangan terdapat anggota kru kapal yang masih memiliki kekurangan dalam hal administrasi dan tindakan di atas kapal, terutama terkait dengan pekerjaan dan kesehatan mental. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kru kapal, termasuk penjualan bahan bakar minyak. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki layanan seleksi SDM yang mampu menyaring pelaut-pelaut sehingga mereka dapat menjadi tim yang kompeten di laut dan memiliki kemampuan berpikir yang matang. Perusahaan jasa yang menyediakan layanan ini dikenal sebagai agen penyaluran kru kapal (Crewing agent). Sesuai dengan Keputusan Menteri No.70 tahun 2017, crewing merujuk pada manajemen awak kapal, yang mencakup departemen crewing yang bertugas menyelenggarakan persyaratan yang diperlukan bagi seorang pelaut sebelum mereka berangkat kapal.

PT.Luas Line adalah perusahaan angkutan laut dengan focus layanan Kapal-Kapal Tol Laut. Pada akhir bulan Agustus tahun 1989, tepatnya pada hari Kamis tanggal 31 sesuai dengan AKTA NOTARIS No. 393 didirikanlah sebuah perusahaan cikal bakal dari PT LUAS LINE, yang bernama PT LUAS PERKASA LINE dengan beliau Bapak Sprensen Budiyanoto sebagai Direktur dan Bapak Ngadi Jhon Budiyanoto sebagai Komisarisnya .PT LUAS PERKASA LINE

bertempat di Kota Surabaya dan perusahaan ini bergerak dibidang Pelayaran dalam Negeri. Setelah berjalan kurang lebih dua bulan, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT LUAS LINTAS LINE.

Pada tahun 2009, sesuai dengan naskah yang tertuang pada AKTA NOTARIS No. 12 pada tanggal 23 Oktober 2009, diangkatlah beliau Ibu Suniati, SE. sebagai Direktur Utama, RR Nur Andayani sebagai Direktur, dan Eris Dhanie PW sebagai Komisaris. Selain itu, juga berubahlah nama perusahaan tersebut dari PT LUAS LINTAS LINE menjadi PT LUAS LINE.

Kemudian terjadilah perubahan kepengurusan sesuai dengan AKTA No. 03 tanggal 05 November 2015 yang berisi pengangkatannya RR Nur Andayani sebagai Direktur Utama dan Bapak Mulyono sebagai Komisaris.

Seiring berjalannya waktu, PT LUAS LINE berhasil mengembangkan usahanya diantaranya adalah sektor Angkutan Laut dalam Negeri Perintis untuk Kapal Penumpang, Angkutan Laut Dalam Negeri Liner Untuk Barang, serta Angkutan Laut Dalam Negeri Trammer untuk Barang. Selain itu juga diangkat beliau Bapak Deni Malik Hardianto sebagai Direktur Utama, Bapak Mulyono sebagai Direktur, dan pada posisi Komisaris yaitu beliau RR Suryanti.

Tujuan dan susunan kepengurusan PT LUAS LINE ini bertahan sampai sekarang, dengan mengemban sebagai perusahaan yang dengan sepenuh hati menjadi yang terdepan dan terpercaya, serta membantu kemajuan Nusantara, PT LUAS LINE berkomitmen memberikan pelayanan terbaik, terpercaya, efektif, serta efisien.

Berdasarkan dari latar belakang pemikiran di atas, oleh karena itu penulis mengambil judul. **“Sistem Rekrutmen Crew Kapal KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah sistem rekrutmen online secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?
2. Apakah system rekrutmen offline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?
3. Apakah system rekrutmen online dan offline berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah supaya permasalahan sesuai dengan rumusan yang tertera sehingga permasalahan tidak meluas, berikut batasan masalahnya :

1. Rekrutmen crew pada PT.Luas line hanya berfokus pada satu kapal saja yaitu KM.Kendhaga Nusantara 12
2. Berdasarkan kapal tersedia yang di operasikan PT. Luas line Surabaya.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen online secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja crew kapal km.kendhaga nusantara 12;
2. Untuk mengetahui sistem rekrutmen offline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12
3. Untuk mengetahui Apakah sistem rekrutmen online dan offline berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang bersangkutan dan berikut manfaat yang akan diperoleh :

1. Bagi Perusahaan:
  - a. Digunakan sebagai acuan di dalam proses rekrutmen crew khususnya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 12



- b. Sebagai acuan perusahaan dalam penghematan biaya operasional pada proses rekrutmen crew Km.Kendhaga Nusantara 12.
2. Bagi Stiamak Barunawati
    - a. Penulis menghendaki bahwa pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan diri, menambah literature perpustakaan sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak,
    - b. Untuk mengetahui banyak syarat-syarat yang harus di miliki seorang pelaut ketika ingin menjadi crew kapal container dalam dunia pelayaran.
  3. Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pemahaman terhadap recrewitmen anak buah kapal mulai dari Nakhoda hingga pelayan khususnya kapal container.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sistematika yang dikelompokkan menjadi beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bab yang berisikan Latar Belakang Masalah yang diambil dan dijadikan acuan dasar pada penelitian ini. Rumusan Masalah merupakan fokus dari masalah pada penelitian ini. Batasan Masalah dibuat untuk membatasi permasalahan sesuai dengan rumusan yang tertera sehingga permasalahan tidak meluas. Tujuan Penelitian merupakan manfaat dari adanya penelitian ini dan Sistematika Penulisan yang merupakan rangkuman isi dari Bab I-V.

#### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti yang dikutip dari beberapa literatur. Teori yang diperoleh bersumber pada buku-buku, jurnal, serta sumber informasi terkait lainnya. Selain itu pada bab ini berisi beberapa teori yang

dikemukakan oleh para ahli, penelitian terdahulu yang sudah dibaca oleh penulis, kerangka berfikir, dan hipotesis yang ada dalam penelitian.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang diambil. Terdiri atas jenis penelitian dan data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data, analisa dan pembahasan serta kesimpulan dan saran.

### 4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab terpenting dalam penulisan skripsi. Bab ini mendeskripsikan mengenai gambaran umum objek penelitian, Analisis data yang mencakup pengumpulan data, data perekrutan anak buah kapal, dan pembahasan hasil penelitian

### 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di bab ini menjelaskan bagaimana kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Pada bagian pengkajian warisan ini, terdapat uraian tentang dasar-dasar teori dan sumber referensi yang akan digunakan. Uraian tersebut akan dijelaskan secara singkat dan akan menjadi landasan penting dalam mendukung analisis dalam penelitian ini untuk menyelesaikan permasalahan yang akan diselidiki.

#### **2.1 Deskripsi Teori**

##### **2.1.1 Sistem**

Menurut Koentjaraningrat (2006:67), sebuah sistem merupakan susunan yang berfungsi dan bergerak, dan setiap cabang ilmu pasti memiliki objeknya sendiri, yang biasanya memiliki batasan. Oleh karena itu, dalam ilmu apa pun, langkah awal umumnya adalah merumuskan batasan (definisi) tentang apa yang akan dijadikan objek studi. Dengan mengacu pada definisi sistem menurut para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem adalah kelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Jogianto (2005:1), sistem merupakan jaringan prosedur-prosedur yang saling terhubung, yang digabungkan bersama untuk melaksanakan suatu kegiatan atau mencapai tujuan tertentu. Sementara menurut Jogianto (2005:2), sistem adalah kumpulan elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, sistem menggambarkan kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata, yang mencakup objek-objek nyata seperti tempat, benda, dan individu yang nyata dan aktual. Terakhir, menurut Koentjaraningrat (2006:67) (sebuah pengulangan dari kutipan sebelumnya), sistem adalah susunan yang memiliki fungsi dan gerak, dan setiap cabang ilmu memiliki objeknya sendiri, yang umumnya memiliki batasan. Oleh karena itu, langkah awal dalam setiap ilmu adalah merumuskan batasan atau definisi mengenai objek studi. Berdasarkan pandangan para ahli mengenai sistem ini,

dapat disimpulkan bahwa sistem adalah gabungan komponen dan elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.2 Rekrutmen**

Menurut Hariwijaya (2017:2), Rekrutmen adalah proses mencari individu yang berkualitas dan berakhir dengan penerimaan surat lamaran dari calon pelamar. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekelompok pelamar yang siap untuk menjalani seleksi. Penting bahwa proses rekrutmen harus selaras dengan strategi perusahaan, efisien, dan efektif. Proses rekrutmen harus sejalan dengan kemampuan organisasi untuk mempertahankan calon pegawai yang terbaik. Penggunaan spesifikasi pekerjaan sebagai dasar untuk menarik calon pegawai penting, sehingga yang diterima sesuai dengan tugas dan jabatan yang diuraikan. Setelah spesifikasi calon pegawai yang dibutuhkan teridentifikasi, langkah berikutnya adalah menentukan sumber-sumber untuk mencari calon pegawai. Terdapat dua metode rekrutmen yang dapat digunakan:

a. Metode Tertutup

Metode ini melibatkan pengumuman lowongan hanya kepada calon pegawai yang telah teridentifikasi atau yang merupakan individu tertentu. Karena cakupan pengumuman terbatas, jumlah lamaran yang masuk bisa menjadi terbatas, dan ini dapat mempengaruhi kesempatan untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas.

b. Metode Terbuka

Metode ini melibatkan pengumuman lowongan secara luas melalui media cetak atau elektronik, dengan tujuan menjangkau banyak masyarakat. Metode terbuka ini diharapkan dapat memberikan akses yang lebih luas, sehingga perusahaan memiliki pilihan yang lebih banyak.

Prinsip-prinsip rekrutmen meliputi:

- a. Kesesuaian  
Calon pegawai yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai mutu yang diinginkan.
- b. Jumlah  
Jumlah calon pegawai yang direkrut harus sesuai dengan jumlah posisi yang tersedia.
- c. Biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen harus dikelola seefisien mungkin.
- d. Perencanaan  
Keputusan strategis dan perencanaan mengenai rekrutmen harus diambil.
- e. Fleksibilitas  
Sistem rekrutmen harus fleksibel untuk mengakomodasi perubahan dan kebutuhan yang berkembang.

#### **2.1.2.1 Rekrutmen Offline**

Dalam tahapan penerimaan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan sering dihadapkan pada tantangan dan ketidakpastian. Keputusan yang tidak tepat dalam analisis dan seleksi pegawai dapat berdampak buruk, seperti merekrut individu yang sebenarnya tidak sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Selain itu, risiko nepotisme juga bisa muncul terutama jika metode seleksi berdasarkan referensi digunakan. Beberapa faktor penilaian rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018) adalah sebagai berikut:

##### **1. Metode Rekrutmen:**

Dalam hal metode rekrutmen, terdapat dua pendekatan yang dapat diambil:

- a. Metode Tertutup: Pada metode ini, perekrutan dilakukan dalam lingkup yang terbatas, hanya melibatkan karyawan yang sudah ada atau individu tertentu.
- b. Metode Terbuka: Metode ini melibatkan pemberitahuan lowongan secara luas melalui media massa. Tujuannya adalah untuk memperoleh banyak lamaran dan meningkatkan peluang mendapatkan karyawan berkualitas.

## **2. Prosedur:**

Tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen mencakup langkah-langkah seperti:

- a. Identifikasi posisi yang kosong dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Analisis jabatan yang akan diisi.
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat.
- d. Memilih metode rekrutmen yang akan digunakan.
- e. Memanggil kandidat potensial.
- f. Melakukan seleksi kandidat.
- g. Menyusun tawaran kerja kepada kandidat terpilih.
- h. Memulai proses perekrutan.

## **3. Sumber-Sumber Rekrutmen:**

Sumber calon pegawai dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pelamar langsung, surat lamaran tertulis, rekomendasi dari pihak lain, iklan, perusahaan penyedia tenaga kerja, lembaga pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, asosiasi profesi, serikat pekerja, dan lewat program pelatihan pemerintah.

Menurut Siagian dalam Simbolon (2018), beberapa indikator seleksi mencakup kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan yang ditawarkan, serta kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan perusahaan.

Selanjutnya, beberapa indikator seleksi meliputi:

- a. Pengalaman
- b. Pengalaman calon pegawai memainkan peran penting, karena pengalaman tersebut membantu menilai penempatan posisi yang sesuai dan kemampuan untuk beradaptasi.
- c. Tes Tertulis  
Tes tertulis menguji pengetahuan dan informasi yang dimiliki oleh calon pegawai, yang harus relevan dengan tugas yang akan diemban.
- d. Tes Wawancara  
Wawancara adalah kesempatan untuk mengevaluasi kandidat lebih mendalam dan secara formal, untuk memutuskan apakah mereka cocok atau tidak untuk posisi yang tersedia.

#### **2.1.2.2 Rekrutmen Online**

Menurut Kustiawan, A.A., Or, M., Utomo A. W. B., & Or, M. (2019), istilah "online" berasal dari kata "on" dan "line", dimana "on" mengacu pada kehidupan dan "line" mengacu pada saluran. Makna dari "online" adalah kondisi di mana sebuah komputer terhubung atau terkoneksi dengan jaringan internet. Saat komputer dalam keadaan online, pengguna dapat mengakses internet dan melakukan pencarian informasi melalui proses browsing. Seiring dengan hal ini, beberapa perusahaan berusaha mengurangi dampak negatifnya dengan merancang sistem perekrutan yang nyaman, efisien, mudah, dan akurat. Tujuan utamanya adalah menghasilkan analisis yang akurat tentang calon pekerja, sehingga dapat memenuhi semua persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sistem E-Recruitment ini menggunakan teknologi internet dan teknologi lainnya yang mendukung berbagai proses di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, tahapan dari proses rekrutmen online (E-recruitment) di

PT INKA dapat diuraikan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Wibisono (2015), sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah merencanakan Sumber Daya Manusia, di mana perusahaan atau organisasi melaksanakan analisis serta perencanaan terkait aliran masuk dan keluar pegawai dari organisasi tersebut. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memiliki pemahaman yang jelas mengenai kebutuhan akan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Di PT INKA, langkah ini melibatkan penilaian terhadap jumlah karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, dengan tujuan menempatkan mereka dalam berbagai posisi yang ada di perusahaan.
2. Langkah kedua adalah mengidentifikasi dan menganalisis lowongan pekerjaan. Perusahaan perlu menjelaskan secara terperinci mengenai posisi pekerjaan yang akan diisi oleh calon karyawan baru, termasuk persyaratan seperti batasan usia pelamar dan kriteria lainnya. Dalam proses analisis pekerjaan, perusahaan juga harus merinci aspek-aspek yang terlibat dalam menentukan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Spesifikasi yang dibutuhkan juga perlu dijelaskan secara tegas. Di PT INKA, pihak perusahaan secara detail mendefinisikan lowongan pekerjaan yang akan diisi oleh pelamar, termasuk batasan usia pelamar dan persyaratan lainnya. Informasi ini akan dimuat saat perusahaan mempublikasikan lowongan tersebut melalui job posting.
3. Langkah ketiga adalah melakukan publikasi lowongan pekerjaan. Perusahaan mengumumkan lowongan tersebut, baik dengan memasangkannya di situs web perusahaan guna menarik minat sebanyak mungkin calon pelamar yang berpotensi. Alternatif lain adalah menggunakan situs web khusus yang didesain oleh perusahaan untuk tujuan rekrutmen. Di PT INKA, perusahaan memanfaatkan situs web khusus yang telah dirancang untuk proses rekrutmen, yaitu <http://career.inka.co.id/>. PT INKA juga mempublikasikan lowongan ini di situs web resmi perusahaan mereka, [www.inka.co.id/](http://www.inka.co.id/), serta melalui



platform media online seperti Facebook, Twitter, dan Instagram. Selain itu, penggunaan media cetak seperti poster dan koran juga digunakan untuk mempublikasikan lowongan di lembaga-lembaga tertentu.

4. Tahapan ke empat adalah pemindaian (scanner) pelamar. Perusahaan memeriksa dan menyaring resume para calon pelamar berdasarkan kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan di awal, atau melalui kriteria umum yang diperlukan oleh calon pekerja. Penyaringan ini sering kali dilakukan dalam waktu yang bersamaan atau just-in-time oleh perusahaan. Fasilitas ini memungkinkan organisasi untuk secara efisien mengelompokkan resume yang cocok atau tidak cocok dengan kriteria. Di PT INKA, perusahaan melaksanakan seleksi administratif dengan memeriksa Data Online Pelamar, seperti informasi ijazah dan biodata pelamar, baik secara otomatis maupun manual tergantung pada kebijakan perusahaan.
5. Langkah kelima adalah mengidentifikasi pelamar. Perusahaan lebih lanjut mengkaji informasi mengenai pelamar, baik itu melalui Curriculum Vitae (CV) atau elemen lain yang diperlukan oleh perusahaan untuk melengkapi profil calon karyawan. Perusahaan melakukan pengecekan lebih lanjut terhadap CV pelamar secara manual, sebagai faktor yang akan dipertimbangkan dalam menentukan apakah pelamar akan lolos dalam seleksi administratif.
6. Tahapan ke enam melibatkan pengelolaan surat lamaran. Perusahaan merespons dengan cepat terhadap calon pekerja yang dianggap sesuai dan memenuhi kriteria untuk posisi yang dibutuhkan. Strategi yang perusahaan terapkan harus agresif dan memanfaatkan sistem manajemen otomatis untuk menghubungi calon pekerja yang paling diinginkan dengan cepat, sebelum pesaing perusahaan berhasil melakukannya. Oleh karena itu, pengelolaan surat lamaran dan respons cepat dari perusahaan menjadi sangat penting. Di PT INKA, setelah seleksi administratif selesai, perusahaan mengirimkan email kepada

pelamar yang berhasil lolos seleksi administratif online. Mereka kemudian akan diundang untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya yang dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan.

7. Langkah ketujuh adalah mencapai kesepakatan akhir. Perusahaan memberikan hasil keputusan kepada pelamar, yang melibatkan persiapan untuk pertemuan antara pihak perusahaan dan pelamar. Pada tahap ini, kesepakatan lebih lanjut dibahas sebelum calon karyawan diterima, termasuk isi kontrak kerja dan aspek lainnya. Di PT INKA, setelah pelamar menerima email pemberitahuan dari perusahaan, mereka diundang untuk hadir di perusahaan guna melanjutkan ke tahap seleksi wawancara tahap pertama (tingkat manajer). Setelah itu, mereka akan mengikuti serangkaian tahapan seleksi seperti psikotes, pemeriksaan kesehatan, dan wawancara dengan direksi perusahaan sebelum akhirnya mencapai kesepakatan akhir.

### **2.1.1.3 Indikator Rekrutmen**

Sesuai dengan Sudiro (2011:52), terdapat enam indikator dalam rekrutmen, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen saat ini melibatkan beberapa istilah penting, termasuk analisis jabatan (job analysis), uraian jabatan (job description), persyaratan jabatan (job specification), penilaian jabatan (job evaluation), dan penggolongan jabatan (job classification).

#### **2. Metode Rekrutmen**

- a. Metode Tertutup: Pada metode ini, perekrutan terbatas hanya kepada karyawan dan individu tertentu saja, sehingga jumlah lamaran yang masuk menjadi terbatas, yang pada akhirnya sulit untuk memperoleh karyawan berkualitas.
- b. Metode Terbuka: Metode ini melibatkan pengumuman lowongan melalui iklan di media massa. Pendekatan ini

bertujuan untuk memperoleh sejumlah besar lamaran, yang pada gilirannya meningkatkan peluang mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan.

### 3. Persyaratan Rekrutmen

Ini merujuk pada kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang calon pelamar agar bisa diterima sebagai karyawan, memenuhi syarat.

### 4. Tujuan Rekrutmen

- a. Menyediakan kelompok calon karyawan yang memenuhi persyaratan.
- b. Memastikan konsistensi dengan strategi, visi, dan nilai-nilai perusahaan.
- c. Mengurangi risiko keluarnya karyawan yang baru saja bergabung.
- d. Mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- e. Memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan peluang kerja.

### 5. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan

Proses ini melibatkan menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Hasil Rekrutmen

Hasil dari proses rekrutmen adalah kelompok pelamar yang akan melalui tahap seleksi untuk menjadi karyawan baru.

## **2.1.3 Crew kapal**

Menurut Herman Budi Santoso (2012:54), seorang Anak Buah Kapal (ABK) adalah individu yang melakukan pekerjaan di atas kapal di laut, termasuk orang yang bertanggung jawab mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi, pemeliharaan, atau pelayanan kapal. Definisi ini mencakup semua individu yang bekerja di atas kapal, kecuali Nahkoda atau

Kapten, karena Nahkoda bertindak sebagai perwakilan perusahaan yang bertugas memimpin di atas kapal. ABK terdiri dari berbagai bagian, setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri, dengan tanggung jawab utama terletak pada Kapten kapal sebagai pemimpin pelayaran.

#### **2.1.4 Kinerja**

Berdasarkan pandangan yang disajikan oleh Mangkunegara dalam penelitian oleh Ariska pada tahun 2018, diungkapkan bahwa hasil prestasi yang diperoleh oleh seorang anggota staf dalam menjalankan tugasnya dengan sesuai tanggung jawabnya dapat dinilai dari segi kualitas dan jumlahnya. Di sisi lain, pandangan yang diberikan oleh Hasibuan dalam tulisan oleh Sembiring pada tahun 2018 menyatakan bahwa kontribusi yang melibatkan pengorbanan dalam bentuk tenaga, fisik, dan mental untuk menghasilkan produk dan layanan tertentu, dibalas dengan penghargaan dalam bentuk prestasi yang telah dicapai

##### **2.1.4.1 Indikator Kinerja**

Konformitas dengan pandangan yang diberikan oleh Robbins pada tahun 2016 dalam halaman 260, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja memainkan peranan sebagai instrumen untuk mengukur sejauh mana pencapaian yang telah dicapai oleh para pekerja. Beberapa parameter yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai prestasi anggota staf termasuklah: (1) Volume pekerjaan yang diselesaikan; (2) Standar hasil yang dihasilkan; (3) Pemenuhan tenggat waktu; (4) Efisiensi pelaksanaan tugas; (5) Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.

##### **1. Kuantitas**

Kuantitas merujuk pada jumlah produk atau tahap yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam bentuk unit atau langkah yang diselesaikan. Oleh karena itu, prestasi seorang karyawan dapat dinilai melalui ukuran jumlah (dalam unit atau langkah) ini

## 2. Kualitas

Kualitas merujuk pada derajat keunggulan atau kekurangan dalam hasil pencapaian saat menyelesaikan tugas, serta pada kemampuan dan keahliannya.

## 3. Ketepatan waktu

Tingkat kinerja yang dicapai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan keselarasan antara hasil yang dihasilkan dan memaksimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lain

## 4. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap elemen yang memanfaatkannya.

## 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kompetensi seseorang dalam menjalankan tugasnya secara mandiri, tanpa memerlukan bantuan atau arahan dari atasan atau pengawas.

### **2.1.4.2 Aspek-aspek kinerja**

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Paramban (2018), aspek-aspek kinerja di antaranya adalah:

#### 1. Hasil kerja

Yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2. Kedisiplinan

Yaitu kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku diperusahaan.

#### 3. Kreativitas

Yaitu kemampuan untuk dapat menerapkan kreatifitas dalam memecahkan masalah.

#### 4. Kerjasama

Yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

#### 5. Kecakapan

Yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

Di lingkungan kerja, variasi dalam tindakan dan perilaku ini akan mengakibatkan variasi tingkat kepuasan di antara individu, bahkan jika mereka bekerja di lokasi yang sama.

#### 2.1.1.4 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Beberapa faktor karakteristik individu, sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2006), adalah sebagai berikut:

##### 1. Usia

Usia, yang merupakan jangka waktu hidup sejak kelahiran, memiliki pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi. Robbins mengungkapkan bahwa semakin usia seseorang bertambah, semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi. Ini terjadi karena kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin terbatas seiring bertambahnya usia. Keterbatasan ini pada gilirannya dapat memperkuat hubungan positif dengan atasan, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja terhadap organisasi.

##### 2. Jenis Kelamin

Perbedaan antara pria dan wanita dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah, analisis, motivasi, kompetitivitas, sosialisasi, dan kemampuan berkomunikasi tidak menunjukkan perbedaan yang konsisten, menurut Robbins (2008).

### 3. Status Pernikahan

Individu yang sudah menikah cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena adanya jaminan masa depan. Tingkat absensi yang lebih rendah, pergantian karyawan yang lebih sedikit, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat terkait dengan status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah juga memiliki tanggungan lebih besar, yang dapat berkontribusi pada produktivitas mereka.

### 4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan yang dimiliki seseorang, semakin besar ketergantungan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Individu dengan tanggungan cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih berharga dan penting, karena penghasilan mereka berdampak pada kehidupan keluarga. Dampaknya termasuk tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah dan upaya untuk meningkatkan hasil kerja.

### 5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan seberapa lama seseorang telah bekerja dan memiliki dampak pada kualitas kinerja. Pengalaman kerja tidak hanya mencakup durasi pekerjaan, tetapi juga berapa banyak jenis pekerjaan atau posisi yang telah dipegang oleh individu selama kariernya.

#### **2.1.4.3 Indikator Karakteristik Individu**

Indikator adalah elemen yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kondisi atau potensi untuk melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari satu waktu ke waktu lainnya. Dalam konteks variabel karakteristik individu, Arief Subyantoro merinci indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan (*ability*)  
Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaannya.
2. Nilai (*value*)  
Nilai seorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati. Hubungan dengan orang-orang peningkatan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*)  
Sikap adalah bentuk pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini diiringi dengan perasaan senang dan keinginan untuk mencari objek yang disenangi.
4. Minat (*interest*)  
Sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau kondisi tertentu.

#### **2.1.4.6 Komunikasi Interpesonal**

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam bersosialisasi antar manusia baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Hal ini menentukan sampai seberapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif dengan adanya komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Ada pula pengertian lain, menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal, merupakan bentuk komunikasi antar komunikasi yang terjadi secara tatap muka, di mana memungkinkan setiap pesertanya untuk menangkap informasi dari reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Thoha (2008:167) komunikasi adalah “Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008: 190-191) adalah “Sebagai proses penyampaian pesan atau berita



yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera”.

#### **2.1.4.7 Indikator Komunikasi Interpersonal**

Menurut Joseph Devito, komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator :

1. Keterbukaan (*openness*)

Keinginan yang keluar dari diri sendiri untuk menanggapi berkomunikasi dengan orang lain dengan senang hati. Hal ini sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Keterbukaan dapat disimpulkan dengan sikap apa adanya dalam menerima pesan dari beberapa pihak.

2. Empati

Kemampuan seseorang dengan merasakan apa yang dirasakan orang lain. Apabila seseorang memiliki empati, maka orang tersebut dapat memahami orang lain dan dapat berkomunikasi dengan baik.

3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Kondisi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berjalan secara efektif sehingga menimbulkan rasa nyaman. Dukungan yang diperlukan dalam komunikasi interpersonal mencakup empat aspek :

- a. Deskriptif
- b. Spontan
- c. Professional
- d. Dukungan

#### 4. Kepositifan

Memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain menjadi lebih aktif dan menciptakan suasana komunikasi yang kondusif.

#### 5. Kesetaraan

Pengakuan dari kedua belah pihak untuk saling menghargai dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain dengan tujuan agar tidak terjadi perselisihan ketika proses komunikasi berlangsung.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen Offline dan Online Terhadap Kinerja Crew

Sistem rekrutmen offline dan Online tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun partial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat di simpulkan dari penelitian terdahulu.

Aldi Eka Oktavianto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado. Menurutnya bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2.3 PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel, yaitu prosedur kedatangan dan keberangkatan kapal. Pada penelitian terdahulu penulis mengambil beberapa variabel yang sama kemudian dikembangkan pada penelitian ini dengan waktu dan objek peneltian yang berbeda. Dalam hal ini penulis mengambil penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

*Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan*

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Aldi Eka Oktavianto (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

		Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado	bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Fajar Tyas Adi (2021)	Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Citra Abadi Line.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Kinerja Pelayanan (X) adalah 0,812 yang merupakan nilai positif dengan tanda. t-tabel (2,01) dengan nilai signifikan $<0,001 < 0,05$ .
3	Handayati (2016)	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

4	I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017)	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja berpengaruh signifikan secara (uji F) bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi R <sup>2</sup> juga memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,856 hal ini membuktikan bahwa 85,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Ria Estiana (2019)	Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara rekrutmen dan seleksi calon karyawan secara bersama-sama mempengaruhi 35%
6	Marini Wijaya (2015)	Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses

		PT.Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara	<p>rekrutmen karyawan/abk PT.PAWB di lakukan secara Internal dan eksternal. Metode rekrutmen Internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal di lakukan bekerja sama dengan institusi pelayaran. Proses seleksi karyawan / abk PT.PAWB Menggunakan wawancara, tes dan orientasi selama 3 bulan. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi yang ada .</p>
7	Richie Gozal (2017)	Analisi Rekrutmen dan seleksi pada PT.Surya Pratista Utama	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT.Surya Pratista Utama sudah di lakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai</p>

			dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut di lakukan sesuai dengan schedule perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah di buat perusahaan sebelumnya
8	Yondri Satria Pranata (2021)	Analisis Rekrutmen dan seleksi Karyawan pada PT.Alfa Kencana Samudera Kota Regat Kabupaten Indragiri Hulu	Hasil penelitian ini Variabel rekrutmen karyawan pada PT.Alfa Kencana Samudera berada pada kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1.247, dan pada rekapitulasi seleksi dapat di simpulkan variable seleksi karyawan pada PT.Alfa Kencana samudera Bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1.745.
9	Muhammad Iqbal Lutfi (2022)	Pengaruh Kualitas Pelayanan,	Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu

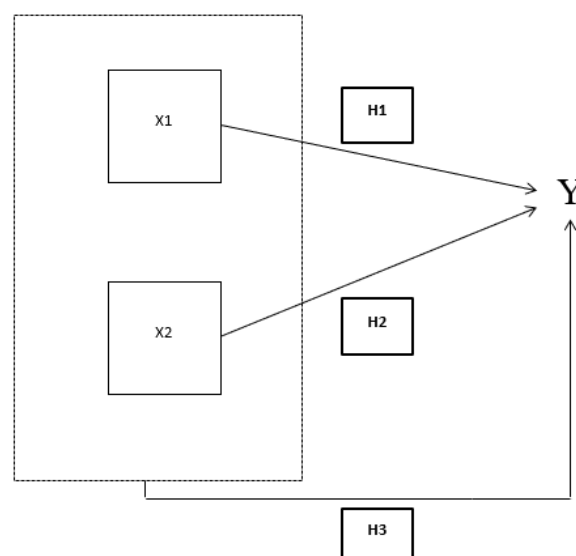
		ketepatan waktu dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan jasa keagenan pengurusan surat persetujuan berlayar (SPB) di PT. Bahtera Setia Gresik	dan Kepercayaan saling berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa keagenan pengurusan Surat Persetujuan Berlayar (SPB) di PT. Bahtera Setia Gresik.
--	--	---	--

Sumber: Google Scholar (2023).

### 2.3.1 Kerangka Berpikir

Perusahaan yang ingin perusahaannya beroperasi terus menerus harus dapat memuaskan setiap pelanggannya. Kepuasan pelanggan merupakan perbandingan antara kenyataan yang dirasakan konsumen dengan apa yang mereka harapkan. Jika apa yang dirasakan klien lebih dari yang diharapkan, berarti klien puas. Jika pelanggan puas, mereka cenderung untuk mengulangi pembelian atau merekomendasikan produk atau layanan tersebut kepada pihak lain di masa depan, dan pelanggan akan lebih loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah konsep pemikiran seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

### 2.3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu pernyataan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan (Sugishirono, 2011:6). Dari rumusan masalah di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Di duga Rekrutmen offline (X1) berpengaruh secara partial terhadap kinerja (y) crew kapal KM.Kendahaga Nusantara 12

H2= Di duga Rekrutmen Online (X2) berpengaruh secara partial terhadap kinerja (y) crew KM.Kendahaga Nusantara 12

H3= Di duga sistem Rekrutmen online (X1) dan offline (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (y) crew kapal KM.Kendahaga Nusantara 12



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 VARIABEL PENELITIAN**

##### **3.1.1 Variabel Dependen**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Pembahasan yang ada dalam metodologi penelitian mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknis analisis data. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kinerja.

##### **3.1.2 Variabel Independen**

Variabel independen terdiri atas recruitmen offline dan online

##### **3.1.3 Rekrutmen Offline**

Menurut Hariwijaya (2017 : 2) Rekrutmen Merupakan pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses recruitmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi proses recruitmen harus konsisten dengan strategis.

##### **3.1.4 Rekrutmen online**

Online recruitment menurut (Marwansyah, 2019) yaitu pengaplikasian sistem online untuk merekrut pelamar kerja. Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem online recruitment untuk merekrut karyawan baru, maka metode ini relatif lebih mudah di akses, sehingga dapat menarik pelamar untuk berkompetisi.

### 3.2 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN

Berikut adalah tabel dari definisi operasional dan pengukuran dalam penelitian ini.

*Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel dan Operasional Variabel*

Variabel Yang diukur	Indikator	Skala	Sumber data
Variabel Terikat Kinerja crew kapal	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas kemandirian	Nominal	Primer
Variabel Bebas			
Rekrutmen offline	Proses rekrutmen Metode rekrutmen Persyaratan Rekrutmen Tujuan Rekrutmen Penentuan Jumlah Dan kualifikasi Hasil Rekrutmen	Nominal	Primer
Recruitment online	Proses rekrutmen Metode rekrutmen Persyaratan Rekrutmen Tujuan Rekrutmen Penentuan Jumlah Dan kualifikasi Hasil Rekrutmen	Nominal	Primer

### 3.3 PENENTUAN SAMPEL

Populasi penelitian ini meliputi seluruh crew KM.Kendhaga Nusantara 12 sebanyak 34 dan sampelnya 34 yg di sebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi

dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### **3.4 JENIS DAN SUMBER DATA**

Penelitian ini membutuhkan data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengusulkan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan menganalisis data secara kuantitatif, digunakan untuk menguji hipotesis yang diberikan.

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau disajikan secara deskriptif atau deskriptif.

Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk skala numerik, sedangkan statistik mengharuskan semua data dalam bentuk angka, sehingga data kualitatif biasanya dikuantifikasi untuk diproses.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang di gunakan oleh peneliti adalah data primer. Menurut Umar (2003 56). Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan sebagai objek rekaman, sehingga data primer dapat diartikan sebagai data yang diperoleh langsung di lapangan melalui eksperimen, survei dan observasi. Adapun data primer pada penelitian ini diperoleh melalui hasil dari angket-angket sebanyak 34 kuisioner yang disebarakan kepada crew Km.Kendhaga Nusantara12 PT.Luas line Surabaya baik yang sudah turun dari kapal atau masih di kapal yang merupakan objek dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### **3.5 METODE PENGUMPULAN DATA**

Strategi pengumpulan data diartikan sebagai “teknik atau pendekatan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”, menurut Riduwan (2010:51).

Sementara itu, teknik pengumpulan data didefinisikan sebagai berikut oleh Djaman Satori dan Aan Komariah (2011:103) “Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah suatu prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang esensial”.

Dalam skenario ini, informasi tentang waktu dan tempat sering dikumpulkan dari pengamatan atau temuan eksperimen. Estimasi atau dugaan yang bersifat sementara dikenal sebagai asumsi, dan tidak selalu benar. Sehingga penulis melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

#### **3.5.1 Obsevasi**

Langkah pertama dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145), observasi merupakan proses kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua yang paling penting adalah proses observasi dan memori/ingatan. Observasi mengenai pengamatan sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online

#### **3.5.2 Studi Pustaka**

Selain observasi, penulis juga menggunakan metode library reset, dimana informasi yang dikumpulkan melalui studi pustaka disajikan dalam bentuk buku, jurnal, hukum pelayaran, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dan membantu dalam pembuatan tugas akhir ini. produk.

#### **3.5.3 Kuisoner atau Angket**

Kuesioner atau angket adalah suatu metode pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada seseorang atau sekelompok

orang guna memperoleh jawaban atau jawaban dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Mardalis: 2008: 66). Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. pertanyaan disusun dalam bentuk terstruktur, yang berlaku untuk 34 sampel yang merupakan crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line baik yang sudah turun dari kapal maupun yang masih di kapal. Kuisisioner akan dibagikan melalui link yang akan di sebarkan <https://shorturl.at/fpCJT>

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{KINERJA} = \beta_1 \text{ REKRUITMEN OFFLINE} + \beta_2 \text{ REKRUITMEN ONLINE} + \varepsilon$$

### 3.5.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi sebagai penganalisis data dengan menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan tanpa penggeneralisasian. Penelitian ini menjabarkan jumlah data, rata-rata, nilai minimum dan maksimum, dan standar deviasi.

### 3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi yang memberikan hasil *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), model tersebut perlu diuji asumsi klasik dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) atau pangkat kuadrat terkecil biasa. Model regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat Autokorelasi, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas. Berikut ini penjelasan mengenai uji asumsi klasik yang akan dilakukan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan sebaiknya berdistribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas, dengan ketentuan: Probabilitas  $> 0,05$  : hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal Probabilitas  $< 0,05$  : hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *grafik plot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi di antara variabel-variabel independen. Pendeteksian keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai *tolerance* di atas 10 persen dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

uji Uji autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$

dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi, disinyalir ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul disebabkan adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan penganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series* karena "gangguan" pada seorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/ kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)*. Model dikatakan bebas dari autokorelasi jika nilai  $dw$  lebih besar dari nilai  $du$  pada tabel.

e. Uji Hipotesis

1. Ketepatan Perkiraan Model

Ketepatan Perkiraan Model (*Goodness of Fit*) atau acapkali disebut Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Bila terdapat nilai *adjusted*  $R^2$  bernilai negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap bernilai nol.

2. Uji Signifikansi Simultan

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5 persen maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5 persen maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu sebesar 10 persen maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu sebesar 10 persen maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



## **BAB IV**

### **ANLISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Luas Line adalah perusahaan pelayaran swasta surabaya yang bergerak pada bidang jasa angkutan laut tramper dan liner sekaligus menjadi salah satu operator kapal negara seperti Tol laut dan Container di Indonesia

##### **4.1.1 Sejarah PT. Luas Line**

Pada akhir bulan Agustus tahun 1989, tepatnya pada hari Kamis tanggal 31 sesuai dengan AKTA NOTARIS No. 393 didirikanlah sebuah perusahaan cikal bakal dari PT LUAS LINE, yang bernama PT LUAS PERKASA LINE dengan beliau Bapak Sprenson Budiyanto sebagai Direktur dan Bapak Ngadi Jhon Budiyanto sebagai Komisarisnya. PT LUAS PERKASA LINE bertempat di Kota Surabaya dan perusahaan ini bergerak dibidang Pelayaran dalam Negeri. Setelah berjalan kurang lebih dua bulan, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT LUAS LINTAS LINE.

Pada tahun 2009, sesuai dengan naskah yang tertuang pada AKTA NOTARIS No. 12 pada tanggal 23 Oktober 2009, diangkatlah beliau Ibu Suniati, SE. sebagai Direktur Utama, RR Nur Andayani sebagai Direktur, dan Eris Dhanie P.W. sebagai Komisaris. Selain itu, juga berubahlah nama perusahaan tersebut dari PT LUAS LINTAS LINE menjadi PT LUAS LINE.

Kemudian terjadilah perubahan kepengurusan sesuai dengan AKTA No. 03 tanggal 05 November 2015 yang berisi pengangkatan beliau RR Nur Andayani sebagai Direktur Utama dan Bapak Mulyono sebagai Komisaris.

Seiring berjalannya waktu, PT LUAS LINE berhasil mengembangkan usahanya diantaranya adalah sektor Angkutan Laut dalam Negeri Perintis

untuk Kapal Penumpang, Angkutan Laut Dalam Negeri Liner Untuk Barang, serta Angkutan Laut Dalam Negeri Tramper untuk Barang. Selain itu juga diangkat lah Beliau Bapak Deni Malik Hardianto sebagai Direktur Utama, Bapak Mulyono sebagai Direktur, dan pada posisi Komisaris yaitu beliau RR Suryanti.

Tujuan dan susunan kepengurusan PT LUAS LINE ini bertahan sampai sekarang ini, dengan mengemban sebagai perusahaan yang dengan sepenuh hati berusaha menjadi terdepan dan terpercaya, serta membantu kemajuan Nusantara, PT LUAS LINE berkomitmen memberikan pelayanan terbaik, terpercaya, efektif, serta efisien.

#### **4.1.2 Profil PT. Luas Line**

Nama Perusahaan: PT. LUAS LINE SURABAYA

Alamat : Jl.Sawah Baru 2/72 A Surabaya

Telepon : (031) 5479461

Fax : (031) 99142581

E mail : luaslinesby@yahoo.co.id

Web : [luasline.com](http://luasline.com)

#### **4.1.3 Visi dan Misi PT. Luas Line**

1. Visi Perusahaan :

PT.Luas Line menjadi Perusahaan Pelayaran nasional terdepan dan terpercaya, serta mampu membantu kemajuan Nusantara

2. Misi Perusahaan :

- a. Mengedepankan pelayanan yang ramah dan komunikasi yang baik kepada pelanggan dengan efektif dan efisien
- b. Memberi pelayanan terbaik dalam memenuhi kebutuhan jasa transportasi laut yang di dasarkan tanggung jawab dan etika bisnis yang baik

- c. Menyediakan tenaga kerja yang baik dan profesional
- d. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja
- e. Membantu dan mendukung program pemerintah di bidang pelayaran

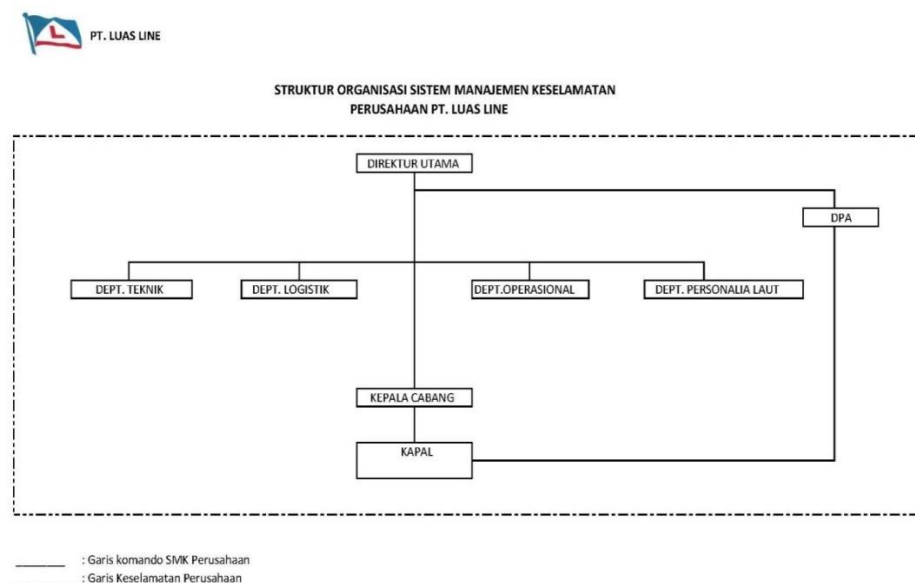
#### 4.1.4 Struktur Organisasi PT. Luas Line

Struktur organisasi adalah sistem yang harus diterapkan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas menuju tujuan bersama. faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, yaitu:

Pembagian kerja adalah sejauh mana tugas-tugas dalam suatu organisasi didistribusikan di antara posisi-posisi yang berbeda.

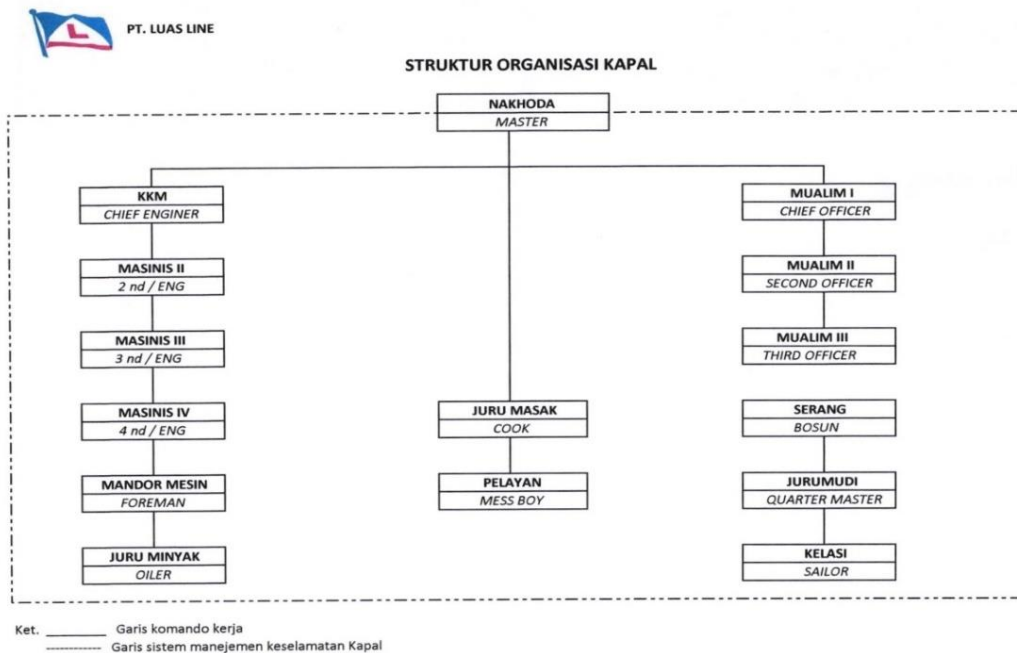
Hirarki adalah garis wewenang yang berkesinambungan yang terbentang dari level tertinggi organisasi hingga level terendah dan menjelaskan hubungan antara pelapor dan penerima informasi (Nurhayati dan Darvansya, 2013).

Adapun struktur organisasi pada PT. Luas Line adalah :



*Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Luas Line*

#### D. Struktur Organisasi Kapal



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kapal PT.Luas line

## 1. JOB DESC KANTOR

### A. DIREKTUR

- 1) Bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan, pengambilan keputusan akhir atas kebijaksanaan umum perusahaan.
- 2) Pemegang tugas koordinasi umum, pembinaan, pengarahan serta pengendalian organisasi untuk mewujudkan kebijakan dan sasaran perusahaan.
- 3) Menjamin mutu perusahaan, termasuk sistem manajemen keselamatan secara menyeluruh.
- 4) Menyediakan sumber daya dan sarana/prasarana yang diperlukan
- 5) untuk pelaksanaan sistem manajemen keselamatan.

- 6) Memonitor dan evaluasi perkembangan bisnis usaha, baik kondisi saat ini maupun yang akan datang dalam rangka perkembangan usaha.
- 7) Mengawasi dan mengendalikan anggaran biaya.
- 8) Mengadakan pertemuan dengan para manajer dan staff kantor,serta mengambil tindakan atas saran yang diberikan oleh mereka, untuk kemampuan operasi secara menyeluruh.

#### **B. DESIGNATED PERSON ASHORE (DPA)**

- 1) Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan (SMK) perusahaan dan kapal.
- 2) Mengkordinasi familiarisasi dan pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan (SMK).
- 3) Kendali dokumen Sistem Manajemen Keselamatan (SMK)
- 4) Mengkoordinir internal audit.
- 5) Mengkoordinir tinjauan manajemen.
- 6) Memimpin team tanggap darurat.
- 7) Memonitor pelaksanaan safety drill dan safety meeting di atas kapal.
- 8) Penghubung antara top management dan crew kapal.
- 9) Koordinasi pelaksanaan eksternal audit (Sertifikasi)

#### **C. DEPARTEMEN OPERASIONAL**

- 1) Menyusun pola trayek dan jadwal armada kapal.
- 2) Mengevaluasi laporan pelayaran (Voyage Raport)
- 3) Monitoring posisi kapal (Noon Position)
- 4) Melakukan komuikasi rutin dengan armada kapal.
- 5) Mengkoordinir kegiatan bongkar, muat pelabuhan dan perusahaan bongkar muat.
- 6) Mengatur surat-surat kapal dan dokumen cargo.
- 7) Mensuplai dokumen nautis yang diperlukan

**D. DEPARTEMEN PERSONALIA**

- 1) Mengkoordinir dan mengadakan seleksi penerimaan crew kapal sesuai kebutuhan kapal.
- 2) Memberikan familiarisasi ISM Code crew kapal sebelum bergabung diatas kapal.
- 3) Memberikan penjelekan tentang gaji, premi, tunjangan lainnya yang di berikan kepada crew kapal.
- 4) Membawahi kondite crew kapal dan harus dilampiri checklist kondite crew kapal.
- 5) Mengatur penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan untuk crew kapal apabila dibutuhkan.
- 6) Menjelaskan kepada crew kapal mengenai peraturan dan kebijakan perusahaan.

**E. DEPARTEMEN LOGISTIK**

- 1) Menerima permintaan kebutuhan kantor dan kapal serta melakukan pengadaan dan pendistribusian baik permintaan kantor mapupun permintaan kapal.
- 2) Mengendalikan permintaan kapal.
- 3) Mengirim permintaan kapal dan kendali tanda terima.
- 4) Mengendalikan penyimpanan material / stock opname.
- 5) Inventarisasi barang / alat kantor dan kapal-kapal milik atau negara.

**F. DEPARTEMEN TEKNIK**

- 1) Memproses permintaan kapal yang sudah disetujui.
- 2) Mengendalikan laporan perawatan dan kerusakan kapal.
- 3) Mengupdate PMS dan koordinasi dengan owner surveyor.
- 4) Mengendalikan perbaikan kapal docking & repair list.
- 5) Melakukan Inspeksi kapal & membuat laporannya.

## **G. DEPARTEMEN KEUANGAN**

- 1) Mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berada dibawah koordinasi langsung Direktur, meliputi antara lain :
- 2) Memeriksa anggaran pendapatan dan anggaran biaya.
- 3) Penyelesaian dana untuk kelancaran operasional.
- 4) Peningkatan efisiensi.
- 5) Penerapan system akuntansi sesuai kebutuhan.
- 6) Pengelolaan administrasi pajak secara tepat dan baik.
- 7) Melakukan usaha insentif agar dicapai optimal :
- 8) Setoran cabang dan agen.
- 9) Skala prioritas penggunaan dana.
- 10) Pengendalian anggaran.
- 11) Menyelenggarakan penyusunan rencana kerja dan anggaran.
- 12) Menyelenggarakan, mengumpulkan dan penyusunan rencana kerja tahunan dan unit kerja, cabang dan perwakilan.
- 13) Menyusun dan menyampaikan usulan rencana anggaran perusahaan.
- 14) Menyampaikan evaluasi atas realisasi anggaran biaya secara periodik.
- 15) Membina hubungan baik dengan lembaga keuangan dan instansi dalam rangka operasi keuangan.
- 16) Membina kerjasama yang harmonis dan saling mendukung dengan para manajer.

## **H. KEPALA CABANG**

- 1) Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional kapal di cabang.
- 2) Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang.
- 3) Menerapkan ISM Code di kantor cabang.

- 4) Memonitor segala kegiatan operasional perusahaan di kantor cabang.
- 5) Memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang.

Observasi terhadap kinerja karyawan cabang dan memberikan penilaian terhadap kinerja bawahannya.

## **2. JOB DESC CREW KAPAL ( DECK )**

### **A. NAKHODA**

- a) Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang keselamatan dan perlindungan lingkungan.
- b) Memotivasi awak kapal agar selalu memperhatikan dan mematuhi ketentuan Sistem Manajemen Keselamatan sesuai dengan peraturan dan prosedur terkait sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk pengelolaan dokumen di atas kapal.
- c) Membuat/menerbitkan instruksi dan perintah yang memadai untuk pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan, secara jelas dan mudah dipahami.
- d) Memeriksa dan memastikan agar persyaratan yang ditentukan dalam Sistem Manajemen Keselamatan diperhatikan dan melaksanakannya.
- e) Meneliti kembali Sistem Manajemen Keselamatan dan melaporkan kekurangannya kepada DPA.
- f) Memeriksa dan mengawasi kegiatan naik/ turun penumpang dan kendaraan terutama:
  - 1) Dalam hal keselamatan penumpang dan barang.
  - 2) Ketertiban dan keamanan .



- 3) Meyakinkan bahwa kendaraan terikat dengan baik sebelum berlayar.
- 4) Trim dan Stabilitas kapal dalam posisi aman

#### B. MUALIM I

- 1) Menyelenggarakan tugas jaga navigasi.
- 2) Administrasi, pengawasan, pengoperasian yang aman dan ekonomis di dek Departemen, pemeliharaan semua ruangan dan perlengkapan di bawah tanggung jawabnya, dan ketepatan waktu dalam mempersiapkan
- 3) semua ruangan serta mengadakan pencatatan secara teliti dan benar.
- 4) Menyelenggarakan Buku Harian dek, Buku Olah Gerak, Buku Catatan Minyak dan Buku-buku catatan lainnya, yang ada kaitannya dengan Departemen dek dengan baik dan benar
- 5) Memeriksa dan mengawasi kegiatan embarkasi penumpang dan kendaraan , selesai pemuatan meyakinkan bahwa stabilitas kapal dalam keadaan baik.
- 6) Untuk pemeliharaan dari semua perlengkapan keselamatan, keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran. kecuali ditentukan secara khusus untuk Departemen mesin.
- 7) Sebagai Perwira pencegah kecelakaan bekerjasama dengan Masinis I Untuk menjamin kondisi kerja yang aman di atas kapal dan mengawasi semua tingkat pekerjaan. khususnya yang berhubungan dengan kegiatan di deck, agar dilaksanakan dengan aman sesuai dengan kecakapan pelaut yang baik.
- 8) Melaksanakan inspeksi yang dianggap perlu atau yang diperintahkan oleh Nakhoda.
- 9) Mengawasi pelatihan kadet dek.
- 10) Melaksanakan perawatan, pemeliharaan dan pengamanan pada sekoci penolong dan perlengkapannya.

- 11) Melaksanakan pengawasan dan pemeliharaan pada baju pelampung, pelampung keselamatan dan perlengkapannya.
- 12) Melaksanakan pengawasan dan pengaman pada Life Raft dan perlengkapannya.
- 13) Melaksanakan pengawasan dan pengamanan pada alat-alat isyarat bahaya, selang-selang dan nozzle pemadam, botol-botol pemadam api yang portable dan alat-alat keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran lainnya.
- 14) Menyelenggarakan dan memelihara alat-alat keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran.
- 15) menjamin bahwa anak buah Departemen dek sudah lengkap, barang-barang dan perlengkapan cukup untuk pelayaran yang direncanakan, serta mengadakan keamanan siap berlayar semua bagian kapal yang menjadi tanggung jawab Departemen dek, terutama memberikan perhatian khusus terhadap keseimbangan kapal ( stabilitet kapal), penutupan kedap air, seperti : lobang bukaan tangki ceruk (peak) tangki muatan/ bahan bakar.

### C. MUALIM II

- 1) Melaksanakan tugas jaga berlayar.
- 2) Melaksanakan tugas jaga di pelabuhan.
- 3) Mempersiapkan perencanaan pelayaran sesuai petunjuk dari Nakhoda.
- 4) Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan peralatan navigasi termasuk bendera-bendera dan alat-alat isyarat.
- 5) Menarik garis haluan di peta berdasarkan petunjuk dan persetujuan dari Nakhoda.
- 6) Memeriksa tersedianya peta-peta dengan koreksi terakhir BPI & NTM dan buku -buku navigasi untuk keperluan pelayaran

yang direncanakan dan melakukan koreksi sesuai dengan Informasi terakhir yang ada di kapal.

- 7) Menentukan posisi kapal tengah hari dan menyiapkan laporan posisi tengah hari.
- 8) Merawat dan memelihara semua peralatan dan perlengkapan navigasi serta menyiapkan semua laporan dan pencatatan yang terkait termasuk:
  - a) Gyro compass dan perlengkapannya
  - b) Magnetic Compass dan perlengkapannya.
  - c) Radar dan perlengkapannya termasuk peralatan anti tubrukan (ARPA)
  - d) Decca Navigator.
  - e) Satelit Navigator.
  - f) Global Positioning System (GPS).
  - g) Chronometer dan Jam Kapal.
  - h) Barometer dan semua Peralatan Meteorologi.
  - i) Echo Sounder.
  - j) Speed Log.
  - k) Sextant dan Azimuth.
  - l) Lampu - lampu Navigasi.
  - m) Perlengkapan Facsimile Cuaca.
  - n) Perlengkapan NAVTEX.
  - o) Perlengkapan pemeriksa kesehatan
  - p) ECDIS dan perlengkapannya.

#### D. BOSUN / SERANG

- 1) Pengaturan dan pelaksanaan pemeliharaan rutin dek, pengawasan kerja harian Juru mudi dan Kelasi.
- 2) Pengaturan tugas Juru Mudi dan Kelasi dalam rangka pengaturan bongkar muat, sandar / labuh dan mengevaluasi hasil kerja mereka.

- 3) Siaga di haluan pada saat kapal olah gerak dan menyiapkan jangkar pada saat lego / hibob.
- 4) Merawat kapal, tugas di haluan untuk jangkar dalam posisi kapal olah gerak dan mencatat serta melaporkan semua pelaksanaan kerjanya kepada Mualim I.

#### E. JURU MUDI

- 1) Pada saat Kapal berlayar, bertugas jaga di anjungan melaksanakan siaga dan menangani ke mudi kapal.
- 2) Menyiapkan bendera-bendera, alat- alat pemadam didek dan perlengkapan lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim I atau Mualim Jaga.
- 3) Memelihara dan menjaga kebersihan di anjungan serta bagian-bagian kapal lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim I.
- 4) Menerima dan menghitung secara rutin dengan teliti mengenai air tawar di atas kapal.
- 5) Menghidupkan / mematikan penerangan di dek dan Navigasi.
- 6) Mencatat dan melaporkan semua pelaksanaan kerjanya kepada Mualim I.

#### F. KELASI

- 1) Menjaga kebersihan dek, gang akomodasi, ruangan kamar mandi dan WC umum dan membuang sampah.
- 2) Mengetok, menyikat dan mengecat dek, lambung, ralling, pipa-pipa, struktur serta peralatan dek lainnya.
- 3) Memberi pelumasan sling, derek, engsel-engsel pintu dan peralatan dek lainnya.
- 4) Siaga di haluan pada saat kapal olah gerak dan menyiapkan jangkar dan tali tambat dalam rangka sandar dan labuh.
- 5) Memantau volume minyak pada waktu jaga muat / bongkar.

- 6) Memasang / melepas selang muatan.
  - 7) Mengawasi ketegangan tali pada waktu kapal sandar.
  - 8) Mengawasi tangga kapal dan tangga pandu pada waktu kapal berlabuh / sandar.
  - 9) Melaksanakan / menjaga keamanan kapal , ronda keliling dek pada saat kapal sandar / berlabuh.
- B. JOB DESC CREW KAPAL (KOKI DAN PELAYAN)

#### G. KOKI

- 1) Bertanggung jawab dan memastikan bahwa persediaan makanan di atas kapal tercukupi.
- 2) Memastikan bahwa makanan selama berlayar aman dan tidak rusak.
- 3) Bertanggung jawab kepada Nahkoda bahwa makanan yang dimasak aman dan bergizi sesuai kebutuhan crew kapal.
- 4) Bertanggung jawab terhadap alat-alat masak kapal agar tetap bias digunakan.
- 5) Bertanggung jawab terhadap kebersihan dapur dan ruang makan kapal.

### 3. JOB DESC CREW KAPAL ( MESIN )

#### A. MASINIS I (KEPAL KAMAR MESIN)

- 1) Melakukan tugas jaga di kamar mesin pada waktu kapal berlayar dan di pelabuhan jika ditetapkan demikian.
- 2) Kondisi dan pemeliharaan mesin induk, dan perlengkapannya.
- 3) Keselamatan dan efisiensi kegiatan Departemen Mesin sesuai dengan pengarahan dan kebijakan Perusahaan dan yang ditetapkan oleh KKM.

- 4) Semua pekerjaan pemeliharaan yang berkaitan dengan tugas Departemen Mesin dan untuk pengawasan yang semestinya terhadap semua personil yang melaksanakan pekerjaan tersebut, terkecuali hal-hal tertentu yang telah ditetapkan menjadi tugas Masinis II.
- 5) Sebagai Masinis I bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan bersama Mualim-I Untuk memastikan kondisi kerja yang aman di atas kapal, agar memperhatikan bahwa semua pekerjaan, terutama yang berhubungan dengan kegiatan Departemen Mesin dilaksanakan dengan aman.
- 6) Melakukan tugas-tugas dan pekerjaan pemeliharaan sesuai jadwal pemeliharaan terencana / PMS.
- 7) Kondisi dan pemeliharaan pompa-pompa, alat pemindahan panas (heat exchanger) dan perlengkapannya.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan pemeliharaan sesuai jadwal pemeliharaan terencana/PMS.
- 9) Melaporkan dan mencatat pemakaian bahan bakar dan minyak pelumas kepada KKM.
- 10) Merencanakan permintaan bunker dan minyak pelumas.
- 11) Pengoperasian dan pencatatan indikator pesawat-pesawat kelistrikan.
- 12) Pengoperasikan, menjalankan sistem mesin pendingin, sistem air condition, panel listrik dan elektro motor.
- 13) Menyiapkan dan mengganti lampu-lampu penerangan dan lampu-lampu navigasi apabila ada yang padam.

#### B. MASINIS II

- 1) Melakukan tugas jaga di kamar mesin pada waktu kapal berlayar dan di pelabuhan jika ditetapkan demikian.
- 2) Kondisi dan pemeliharaan motor bantu, air compressor, pesawat-pesawat darurat dan perlengkapannya.

- 3) Melakukan tugas-tugas dan pekerjaan pemeliharaan sesuai jadwal pemeliharaan terencana PMS.
- 4) Kondisi dan pemeliharaan pipa-pipa dan tangki-tangki dan perlengkapannya.
- 5) Kebersihan ruangan-ruangan mesin .

#### C. MASINIS III

- A. Melakukan tugas jaga di kamar mesin pada waktu kapal berlayar dan di pelabuhan jika ditetapkan demikian.
- B. Kondisi dan pemeliharaan pompa-pompa, alat pemindahan panas (heat exchanger) dan perlengkapannya.
- C. Melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan pemeliharaan sesuai jadwal pemeliharaan terencana/PMS.
- D. Melaporkan dan mencatat pemakaian bahan bakar dan minyak pelumas kepada KKM.
- E. Merencanakan permintaan bunker dan minyak pelumas.

#### F. MANDOR MESIN

- 1) Pelaksanaan perawatan peralatan serta menjaga kebersihan / ketertiban dilingkungan Departemen Mesin.
- 2) Pengawas kerja harian juru mesin dan mengatur serta membuat jadwal tugas jaga juru mesin.
- 3) Mengevaluasi hasil kerja Mekanik bengkel dan juru mesin.

#### G. JURU MINYAK

- 1) Melaksanakan perintah kerja Masinis Jaga pada waktu tugas jaga.
- 2) Menguasai, mengatasi dan mencatat semua alat-alat indikator pesawat yang sedang berjalan dan memeriksa minyak pelumas.
- 3) Melaporkan kepada Masinis Jaga apabila ada kelainan-kelainan pada pesawat yang sedang berjalan .

- 4) Melaksanakan pekerjaan harian dikamar mesin.
- 5) Membantu setiap ada tugas yang diperlukan pada waktu olah gerak dan harus berada di kamar mesin.
- 6) Membantu mencegah pencemaran laut dan keselamatan kerja.
- 7) Melaksanakan kebersihan pesawat-pesawat, peralatan kerja serta kamar mesin
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lainnya seperti yang diperintahkan oleh Masinis I atau Masinis jaga.

#### 4.2 Analisis Data

Data primer pada peneliti ini berupa kuesioner yang disebarikan ke 34 responden abk Km.Kendhaga Nusantara 12 PT. Luas line Surabaya. Berikut jumlah persentase responden berdasarkan jenis kelamin :

*Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	33	97,1%
Perempuan	1	2,9%
Total	34	100%

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri (2023)

Diketahui pada tabel di atas dari 33 responden secara keseluruhan terdapat 33 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 97,1% dan 1 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 2,9% sedangkan jumlah persentase responden berdasarkan usia yakni sebagai berikut :



Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
21-30	25	73,5%
31-40	5	14,7%
41-55	4	11,8%
Total	34	100%

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri (2022)

Diketahui pada tabel di atas dari 34 responden secara keseluruhan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 25 responden dengan persentase sebesar 73,5%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 responden dengan persentase sebesar 14,7%, dan yang berusia 41-55 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase sebesar 11,8% sedangkan jumlah persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	20	58,8%
Diploma	11	33,3%
Sarjana	3	9,1%
Total	34	100%

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri (2023)

Diketahui pada tabel di atas dari 34 responden secara keseluruhan terdapat 20 responden yang pendidikan terakhir SLTA dengan persentase sebesar 58,8%, terdapat 11 responden yang pendidikan terakhir Diploma

dengan persentase sebesar 33,3%, dan terdapat 3 responden yang pendidikan terakhir Sarjana dengan persentase sebesar 9,1% .

#### 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi oprasional variabel penelitian ini yaitu sistem rekrutmen offline (X1), sistem rekrutmen online (X2), dan kinerja crew (Y). Yang ditunjukkan sebagai berikut :

*Tabel 4. 4 Rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya (X1)*

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana proses rekrutmen offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	11	21	2	0	0	34
		32,4%	61,8%	5,9%	0%	0%	100%
2.	Bagaimana Metode rekrutmen Offline crew Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya ?	11	21	2	0	0	34
		32,4%	61,8%	5,9%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana persyaratan rekrutment Offline yang harus di	12	19	3	0	0	34
		35,3%	55,9%	8,8%	0%	0%	100%

	penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?						
4.	Bagaimana Tujuan rekrutmen Offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	16	2	0	0	34
		47,1%	47,1%	5,9%	0%	0%	100%
5	Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya ?	10	21	3	0	0	34
		29,4%	61,8%	8,8%	0%	0%	100%
6	Bagaimana Hasil rekrutmen Offline crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	11	19	4	0%	0%	34
		32,4%	55,9	11,8%	0%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2023)

Untuk Indikator “Bagaimana proses rekrutmen offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” Jawaban Sangat Baik sebanyak 11 yaitu 32,4%, yang menjawab Baik sebanyak 21 yaitu 61,8%, dan yang menjawab Cukup baik sebanyak 3 yaitu 5,9%.

Untuk indikator Bagaimana Metode rekrutmen Offline crew Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya” Jawaban Sangat

Baik sebanyak 11 yaitu 32,4%, jawaban Baik sebanyak 21 yaitu 61,8%, dan jawaban Cukup baik sebanyak 2 yaitu 5,9%.

Untuk indikator “Bagaimana persyaratan rekrutment Offline yang harus di penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 12 yaitu 35,3%, jawaban Baik 19 yaitu 55,9%, jawaban Cukup Baik sebanyak 3 yaitu 8,8%.

Untuk indikator “Bagaimana Tujuan rekrutmen Offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” Jawaban sangat baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, jawaban Baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, dan jawaban Cukup Baik 2 yaitu 5,9%.

Untuk Inndikator “Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik 10 yaitu 29,4 %, jawaban Baik yaitu 21 yaitu 61,8% dan Jawaban Cukup Baik 3 yaitu 8,8%.

Untuk Indikator “Bagaimana hasil rekrutmen offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” Jawaban sangat baik sebanyak 11 yaitu 32,4%, jawaban Baik sebanyak 19 yaitu 55,9% dan jawaban Cukup Baik sebanyak 4 yaitu 11,8%.

*Tabel 4. 5 Rekrutmen Online PT.Luas line Surabaya (X2)*

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana proses rekrutmen online crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	12	20	2	0	0	34
		35,3%	58,8%	5,9%	0%	0%	100%

2.	Bagaimana Metode rekrutmen Online crew Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya	9	22	3	0	0	34
		26,5%	64,7%	8,8%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana persyaratan rekrutment Online yang harus di penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	11	19	4	0	0	34
		32,4%	55,9%	11,8%	0%	0%	100%
4.	Bagaimana Tujuan rekrutmen Online crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	15	16	3	0	0	34
		44,1%	47,1%	8,8%	0%	0%	100%
5	Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya ?	13	19	2	0	0	34
		38,2	55,9	5,9%	0%	0%	100%

6	Bagaimana Hasil rekrutmen Offline	12	20	2	0	0	34
	crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	35,3%	58,8%	5,9%	0%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2023)

Untuk indikator “Bagaimana proses rekrutmen online crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ” jawaban Sangat Baik sebanyak 12 yaitu 35,3%, jawaban Baik sebanyak 20 yaitu 58,8%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 2 yaitu 5,9%,

Untuk indikator “Bagaimana Metode rekrutmen Online crew Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 9 yaitu 26,5%, jawaban Baik sebanyak 22 yaitu 64,7%, dan Jawaban Cukup Baik sebanyak 2 yaitu 5,9%,

Untuk indikator “Bagaimana persyaratan rekrutment Online yang harus di penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban sangat baik sebanyak 11 yaitu 32,4%, jawaban Baik sebanyak 19 yaitu 55,9%, dan jawaban Cuku Baik sebanyak 4 yaitu 11,8%.

Untuk indikator “Bagaimana Tujuan rekrutmen Online crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 15 yaitu 44,1%, jawaban Baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 3 yaitu 8,8%.

Untuk Indikator “Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 13 yaitu 38,2 %, jawaban Baik sebanyak 19 yaitu 55,9 % dan Jawaban Cukup Baik sebanyak 2 yaitu 5,9 %.

Untuk Indikator “Bagaimana Hasil rekrutmen Offline crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 12 yaitu 35,3%, jawaban Baik sebanyak 20 yaitu 58,8 % dan Jawaban Cukup Baik sebanyak 2 yaitu 5,9%.

*Tabel 4. 6 Indikator Kinerja Crew Km.kendhaga Nusantara 12*

*PT. Luas Line Surabaya (Y)*

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana Kualitas Kinerja Crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	17	1	0	0	34
		47,1%	50%	2,9%	0%	0%	100%
2.	Bagaimana Kuantitas Kinerja crew Km.kendahaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	17	1	0	0	34
		47,1%	50%	2,9%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana ketepatan waktu kinerja crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	13	17	4	0	0	34
		38,2%	50%	11,8%	0%	0%	100%

4.	Bagaimana	15	16	3	0	0	34
	Efektifitas Kinerja crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	44,1%	47,1%	8,8%	0%	0%	100%
5	Bagaimana	13	18	3	0	0	34
	Kemandirian Kinerja Crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	38,2%	52,9%	8,8%	0%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2023)

Untuk indikator “Bagaimana Kualitas Kinerja Crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ? Jawaban Sangat Baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, Jawaban Baik sebanyak 17 yaitu 50%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 1 yaitu 2,9%.

Untuk indikator “Bagaimana Kuantitas Kinerja crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, jawaban baik sebanyak 17 yaitu 50%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 1 yaitu 2,9%.

Untuk indikator “Bagaimana ketepatan waktu kinerja crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ” jawaban Sangat Baik sebanyak 13 yaitu 38,2%, jawaban Baik sebanyak 17 yaitu 50%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 4 yaitu 11,8%.

Untuk indikator “Bagaimana Efektifitas Kinerja crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik sebanyak 15 yaitu 44,1%, jawaban Baik sebanyak 16 yaitu 47,1%, dan jawaban Cukup Baik sebanyak 3 yaitu 8,8%



Untuk indikator “Bagaimana Kemandirian Kinerja Crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya” jawaban Sangat Baik 13 yaitu 38,2%, jawaban Baik sebanyak 18 yaitu 52,9 dan jawaban Cukup Baik sebanyak 3 yaitu 8,8 %

#### 4.2.2 Hasil Uji Data

##### A. Hasil Uji Validitas

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan jumlah 34 responden maka :

$$r_{\text{tabel}} = N - k$$

keterangan :

$N$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel

$r_{\text{tabel}} = 34 - 2 = 32$ , maka dapat diketahui  $r_{\text{tabel}} = 0,329$

*Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas*

Item	$R_{\text{hitung}}$	Keterangan
Sistem Rekrutmen Offline (X1)		
X1.1	0,787	VALID
X1.2	0,903	VALID
X1.3	0,935	VALID
X1.4	0,887	VALID
X1.5	0,949	VALID
X1.6	0,906	VALID

Sistem Rekrutmen Online (X2)		
X2.1	0,903	VALID
X2.2	0,763	VALID
X2.3	0,830	VALID
X2.4	0,790	VALID
X2.5	0,877	VALID
X2.6	0,903	VALID
Indikator Kinerja crew (Y)		
Y1.1	0,864	VALID
Y1.2	0,934	VALID
Y1.3	0,901	VALID
Y1.4	0,907	VALID
Y1.5	0,871	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa semua item pada variabel di atas memiliki jumlah nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,329) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pada variabel di penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	<i>Cronbach Alpha's</i>	Keterangan
Sistem Rekrutmen Offline (X <sub>1</sub> )	0,950	RELIABEL
Sistem Rekrutmen Online (X <sub>2</sub> )	0,918	RELIABEL
Indikator Kinerja Crew (Y)	0,937	RELIABEL

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

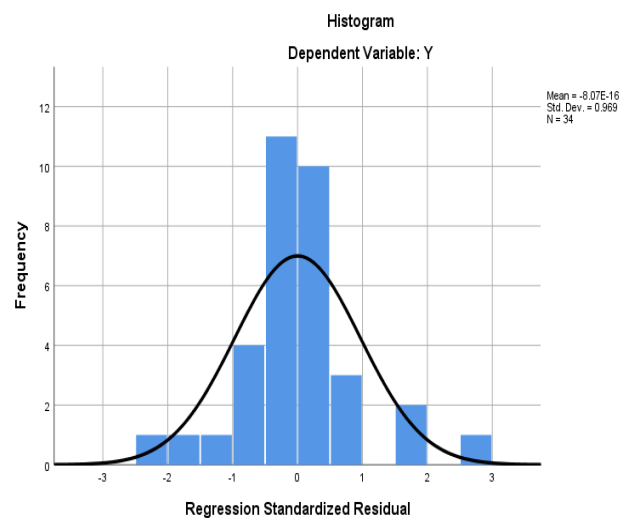
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's*  $> 0,60$  maka semua item pada variabel penelitian dianggap reliabel.

#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau anomali. Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan menurun. Maka dari itu peneliti telah melakukan uji normalitas untuk menguji normal atau tidak normal suatu variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

##### 1. Histogram

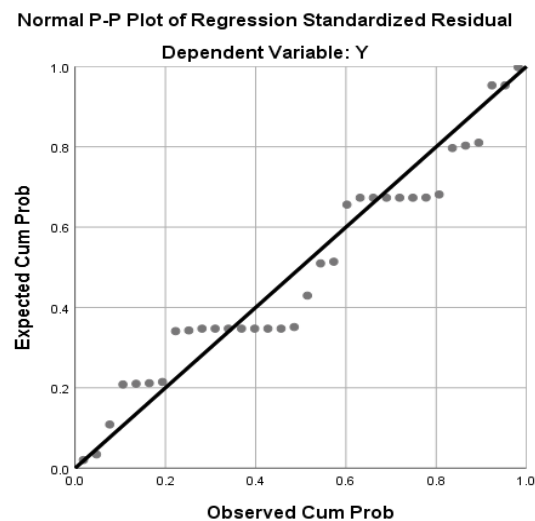


Gambar 4. 3 Histogram Standardize Regression Residual

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependen dengan sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horisontal. Jika Histogram Standardize regression residual membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut membentuk kurva norma.

## 2. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas*

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak menyimpang dan tidak bertumpukkan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

### 3. Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.34420483	
Most Extreme Differences	Absolute	.153	
	Positive	.153	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.153	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.372 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.359
		Upper Bound	.384

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

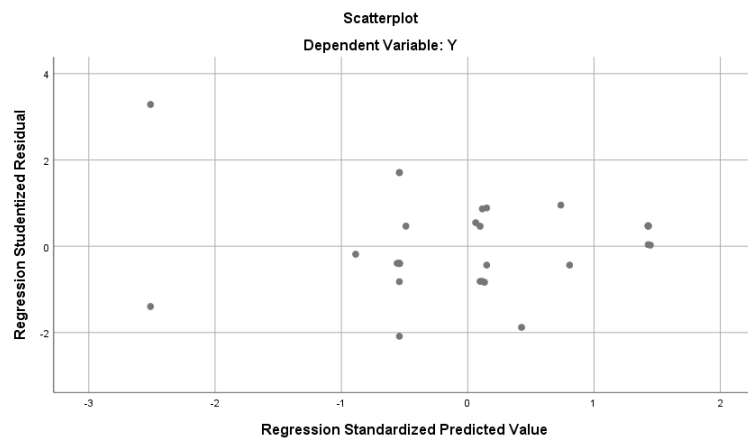
*Gambar 4. 5 Hasil Uji One-Sample kolmogrov*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel sistem rekrutmen Offline (X1) sebesar  $0,069 < 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $0,8352 < 10,00$ , nilai tolerance pada variabel system rekrutmen Online (X2) sebesar  $0,1,302 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $0,832 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik bereteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0.110 dengan tingkat signifikan 0.200 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $> 0,05$ .

## 5. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas Variabel system rekrutmen offline (X1)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	115.403	8	14.425	2.563	.034
		Linearity	64.858	1	64.858	11.523	.002
		Deviation from Linearity	50.545	7	7.221	1.283	.299
	Within Groups		140.714	25	5.629		
	Total		256.118	33			

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,299 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel system rekrutmen offline (X1) berhubungan secara linear terhadap variabel indicator kinerja crew (Y).

*Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel system rekrutmen online (X2)*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	110.083	6	18.347	3.392	.013
		Linearity	74.745	1	74.745	13.819	.001
		Deviation from Linearity	35.338	5	7.068	1.307	.291
	Within Groups		146.034	27	5.409		
	Total		256.118	33			

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,291 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variable Ketepatan waktu (X2) berhubungan secara linear terhadap variable Kepuasan Pelanggan (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.089	3.572		2.544	.016		
	X1	-.026	.378	-.030	-.069	.945	.120	8.352
	X2	.520	.400	.569	1.302	.203	.120	8.352

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (20223)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini jika dilihat pada kolom B yakni :

$$Y = 9.089 + 0,026X1 + 0,520X2$$

Persamaan di atas memiliki makna bahwa nilai konstanta pada penelitian ini sebesar 9,089 yang artinya bahwa jika variabel system rekrutmen offline (X1), system rekrutmen online (X2) maka variabel Kinerja crew (Y) akan meningkat sebesar 9,089.

Nilai koefisien regresi pada variabel system rekrutmen offline (X1) sebesar 0,026 pengaruh negatif. Maka dapat dinyatakan jika variabel system rekrutmen offline (X1) meningkat satuan maka variabel indicator kinerja crew (Y) akan meningkat sebesar 0,026.

Nilai koefisien regresi pada variabel system rekrutmen offline (X2) sebesar 0,520 pengaruh positif. Maka dapat dinyatakan jika system rekrutmen online (X2) meningkat satuan maka variabel indicator kinerja crew(Y) akan meningkat sebesar 0,520.



## 6. Hasil Uji Hipotesis

### A. Hasil Uji T

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.089	3.572		2.544	.016		
	X1	-.026	.378	-.030	-.069	.945	.120	8.352
	X2	.520	.400	.569	1.302	.203	.120	8.352

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berikut cara menghitung nilai  $t_{\text{tabel}}$  :

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

Keterangan :

$k$  : jumlah variabel *independent*

$n$  : jumlah data responden

$$t_{\text{tabel}} : (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,05 / 2 : 34 - 2 - 1) = (0,025:32) = 2,052$$

Perumusan hipotesis pada penelitian ini untuk uji T :

$H_0$  = sistem rekrutmen offline tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada di PT. Luas line surabaya

H1= system rekrutmen berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada di PT. Luas line surabaya

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel di atas pada kolom  $t$  diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel rekrutmen offline (X1) sebesar  $0,069 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,945 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga system rekrutmen offline tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.luas line surabaya

Ho = sistem rekrutmen offline tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendahaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya

H2 = sistem rekrutmen online tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendahaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya

Kesimpula :

Berdasarkan tabel di atas pada kolom  $t$  diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sistem rekrutmen online (X2) sebesar  $1,302 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,203 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga system rekrutmen online tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.luas line surabaya.

## B. Hasil Uji F

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.773	2	37.386	6.391	.005 <sup>b</sup>
	Residual	181.345	31	5.850		
	Total	256.118	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berikut cara menghitung nilai  $F_{\text{tabel}}$  :

$$F_{\text{tabel}} : (k : n - k)$$

Keterangan :

$k$  : jumlah variabel *independent*

$n$  : jumlah data responden

$$F_{\text{tabel}} : (k : n - k) = (2 : 34 - 2) = (2 : 32) = 2,95$$

Perumusan hipotesis untuk uji F pada penelitian ini yakni sebagai berikut :

H0= sistem rekrutmen offline dan online tidak saling berpengaruh simultan terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya

H3= sistem rekrutmen offline dan online tidak saling berpengaruh simultan terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (6.391) > 2,95 dan nilai Sig. (0,005) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online saling berpengaruh simultan terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusanatara 12 pada PT.Luas line Surabaya.

#### 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

*Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi*

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.246	2.419

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,246. Maka variabel Kepuasan Pelanggan (Y) dapat di jelaskan oleh variabel sistem rekrutmen offline (X1) dan sistem rekrutmen online (X2) sebesar 24,6% sisanya dijelaskan 75,4% variabel lain di luar penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

Responden pada penelitian ini yakni tersebar ke crew Km.kendhaga Nusanatara 12 baik yang di kapal maupun yang sudah off dari kapal Km.Kendhaga Nusanatara 12 pada PT.Luas line sebanyak 34 responden terbagi berdasarkan jenis kelamin yakni 33 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase yang ada 97,1 % dan 1 responden berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 2,9 %, jumlah persentase responden berdasarkan usia yakni yang berusia 21-30 tahun berjumlah 25 orang responden dengan persentase 73,5%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang responden dengan persentase 14,7%, yang berusia 41-55 tahun berjumlah 4 orang responden dengan persentase 11,8% sedangkan jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir SLTA berjumlah 19 orang responden dengan persentase 57,6%, terdapat 11 orang responden dengan Pendidikan terakhir Diploma dengan persentase 33,3%, dan terdapat 3 orang responden Pendidikan terakhir sarjana dengan persentase 9,1%

#### 4.3.1 Hubungan sistem rekrutmen offline Terhadap kinerja Crew

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sistem rekrutmen offline ( $X_1$ ) sebesar  $-0,069 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,945 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga sistem rekrutmen offline tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang diteliti oleh Fajar Tyas Adi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Citra Abadi Line. Menurutnya, Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Kinerja Pelayanan ( $X$ ) adalah 0,812 yang

merupakan nilai positif dengan tanda. t-tabel (2,01) dengan nilai signifikan  $<0,001 < 0,05$ .

#### **4.3.2 Hubungan sistem rekrutmen online Terhadap kinerja crew**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sistem rekrutmen online (X2) sebesar  $1,302 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,203 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima sehingga rekrutmen online tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew km.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Eka Oktavianto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado. Menurutnya bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Hubungan sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online terhadap kinerja crew**

Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $6,391 > 2,95$ ) dan nilai Sig. ( $0,005 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima sehingga variabel sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online tidak saling berpengaruh simultan terhadap kinerja crew dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,6%. Maka variabel Kepuasan Pelanggan (Y) dapat di jelaskan oleh variabel sistem rekrutmen offline (X1) dan variabel sistem rekrutmen online sebesar 24,6% sisanya dijelaskan 75,4% variabel lain di luar penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat dari pengaruh sistem rekrutmen offline dan rekrutmen online terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line hasil dari penelitian ini menunjukkan :

1. hasil uji F memiliki Nilai Sig Kurang dari 0,05 dan Uji T Nilai sig di atas 0,05 bahwa sistem rekrutmen offline (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja crew kapal (Y),
2. sedangkan sistem rekrutmen online (X2) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja crew (Y),
3. Maka dapat ditarik kesimpulan Sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen Online tidak berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari semua penelitian dan kesimpulan yang diambil dari itu, beberapa saran dapat dibuat bagi mereka yang tertarik dengan penelitian ini. Usulan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Para staf crewing (personalia laut) di PT. Luas line Surabaya harus lebih baik lagi dalam hal kemampuan atau kesiediaan SDM dalam memberikan perhatian yang bersifat pribadi, seperti bersikap ramah, memahami kebutuhan dan peduli kepada crew kapal yang belum bergabung maupun sudah bergabung pada PT.Luas line Surabaya.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengaruh kinerja crew di kapal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, F. T. (2021). Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap. Vol. 3 No. 1 Agustus 2021, 34-42.
- Aminah, Rafani, Y., & Hariyani. (2017). “Analisis Pengaruh Faktor Ketepatan Waktu Pengiriman Barang Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pangkalpinang).” 17 (September), 49–61.
- Dewantoro, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu. Volume 1, 2020 | Hal. 278 - 293, 278-293.
- Djaslim, dan Buchori. (2010). Manajemen pemasaran. Bandung: Linda Karya.
- Dasopang, E. S., & Juniati, A. (2018). Ketepatan Pemberian Antibiotik Pada Pasien Ispa Bagian Atas Di Puskesmas Pekan Labuhan Medan Pada Bulan Januari–Juni 2017. *BIOLINK (Jurnal Biologi Lingkungan Industri Kesehatan)*, 5(1), 11-21.
- Djam’an Satori dan Aan Komariah. (2011). Metode Penelitian Kualitatif.
- Gultom, E. (2017). Pelabuhan Indonesia sebagai Penyumbang Devisa Negara dalam Perspektif Hukum Bisnis. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 419-444.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- INDONESIA, P. R. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
- Juniariska, S., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu, Dan Tarif Pengiriman Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. POS INDONESIA (Studi Kasus Pada

- Pelanggan PT. POS INDONESIA Cabang Gempol). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2011. *Manajemen Pemasaran*, Edisi 13 Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bob Sabran. Jakarta : Erlangga
- Kotler, P. dan Keller. 2016. *Marketing Manajemen*. Edisi 14. Global Edision Pearson. Prentice. Hal. 156
- Khadijah, K. (2019). *Kualitas pelayanan pasien pada rumah sakit Islam PKU Muhammadiyah kota Palangka Raya (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya)*.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Mowen, Michael minor. (2012). *Perilaku konsumen Jilid 1 Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga
- Maharani, A. D., & Darmastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap loyalitas nasabah tabungan bank mega semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro)*.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Omar, M. S., Ariffin, H. F., dan Ahmad, R. (2016). *Service Quality, Customers' Satisfaction and the Moderating Effects*. 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia, 384-392.

- Priansa, Donni Juni. 2017. Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Komtemporer. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2010. Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian Bandung: Alfabeta.
- Soegoto, A. S. (2013). Persepsi Nilai dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan dan Dampaknya. Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1271-1283, 1.
- Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sakti, B. J., & Mahfudz, M. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Ketepatan Waktu Pengiriman dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada J&T Express Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 137-144.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Alfabeta.
- Tjiptono Fandi dan Chandra Gregorius. 2012. Pemasaran strategik. Andi: Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy Ph. D. 2011. Pemasaran Jasa. Yogyakarta. Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2014 Pemasaran Jasa. Gramedia Cawang. Jakarta

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Skripsi



**Luas Line**  
PERUSAHAAN PELAYARAN PT. LUAS LINE

Nomor : 123/LL-HRD/SBY/2023  
Periha : Surat Ijin Penelitian Skripsi

Surabaya, 01 Juni 2023

Kepada Yth,  
KA.STIAMAK BARUNAWATI  
Di Tempat

Sehubungan dengan adanya karyawan kami sebagai Mahasiswa Stiamak Barunawati Surabaya yang akan menyelesaikan Skripsi pada bulan agustus 2023 maka bersama ini kami memberikan ijin kepada :

Nama : AKRI ARIANTO  
Nim : 21131036

Untuk melakukan Penelitian di KM.Kendhaga Nusantara 12 kapal milik JENDRAL PERHUBUNGAN LAUT yang di operator PT.Luas Line di Surabaya.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Surabaya, 01-06-2023

  
**MULYONO**  
Direktur

## Lampiran 2 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.....

Nama : NAMA  
NIM : 19110049  
Tempat Penelitian : PT. Luas line Surabaya.  
Judul : Sistem Perekrutmen Crew KM. Kendhaga Nusantara  
12. pada PT. luas line Surabaya.  
Pembimbing : SOEDARMANTO, SE, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Rabu, 03/05/23.	1. Pengajuan judul skripsi.	
2.	Jumat, 05/05/23.	1. Bimbingan Bab I	
3.	Selasa, 07/07/23.	1. Bimbingan Bab II 2. Bimbingan Bab III	
4.	Rabu, 12/07/23.	1. Bimbingan kuesioner dan pembahasan.	
5.	Jumat, 5/8/23.	1. Revisi dan perbaikan pembahasan	
6.	Senin 21/8/23.	1. Bimbingan Bab IV (olah data) 2. Bimbingan Bab V → Acc.	

Mengetahui,  
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis

**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, 22/08/.....2023  
Mahasiswa

**AKRI ARIANTO**  
NIM :

### Lampiran 3 Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

#### SISTEM REKRUTMEN CREW KM.KENDHAGA NUSANTARA 12 PADA PT.LUAS LINE SURABAYA

##### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : laki-laki/perempuan
3. Umur : .....tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....

##### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan jawaban anda dengan jujur dan tanpa dipengaruhi oleh orang lain.
2. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban STS, TS, N dan SS pada kolom yang telah disediakan, dimana :
  - a. SB = Sangat Baik
  - b. B =Baik
  - c. CB = Cuku Baik
  - d. TB = Tidk Baik
  - e. STB = Sangat Tidk Baik

#### Hasil Kuisiomer Rekrutmen Online X1 :

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana proses rekrutmen offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	11	21	2	0	0	34
		32,4%	61,8%	5,9%	0%	0%	100%
2.	Bagaimana Metode rekrutmen Offline crew	11	21	2	0	0	34

	Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya ?	32,4%	61,8%	5,9%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana persyaratan rekrutment Offline yang harus di penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	12	19	3	0	0	34
		35,3%	55,9%	8,8%	0%	0%	100%
4.	Bagaimana Tujuan rekrutmen Offline crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	16	2	0	0	34
		47,1%	47,1%	5,9%	0%	0%	100%
5	Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline PT.Luas line Surabaya ?	10	21	3	0	0	34
		29,4%	61,8%	8,8%	0%	0%	100%
6	Bagaimana Hasil	11	19	4	0%	0%	34

	rekrutmen Offline crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	32,4%	55,9	11,8%	0%	0%	100%
--	---	-------	------	-------	----	----	------

**Tabel : Hasil Kuisisioner Rekrutmen Online X2 :**

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana proses rekrutmen online crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	12	20	2	0	0	34
		35,3%	58,8%	5,9%	0%	0%	100%
2.	Bagaimana Metode rekrutmen Online crew Km.Kendahaga Nusantara 12 Pt.Luas line Surabaya	9	22	3	0	0	34
		26,5%	64,7%	8,8%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana persyaratan rekrutment Online yang harus di penuhi crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line	11	19	4	0	0	34
		32,4%	55,9%	11,8%	0%	0%	100%



	Surabaya ?						
4.	Bagaimana Tujuan rekrutmen Online	15	16	3	0	0	34
	crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	44,1%	47,1%	8,8%	0%	0%	100%
5	Bagaimana Penentuan Jumlah dan kualifikasi rekrutmen Offline	13	19	2	0	0	34
	PT.Luas line Surabaya ?	38,2	55,9	5,9%	0%	0%	100%
6	Bagaimana Hasil rekrutmen Offline	12	20	2	0	0	34
	crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	35,3%	58,8%	5,9%	0%	0%	100%

**Tabel : Hasil Kuisiner Kinerja Crew Y :**

No	Pertanyaan	Skala Nilai					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimana Kualitas Kinerja Crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	17	1	0	0	34
		47,1%	50%	2,9%	0%	0%	100%
2.	Bagaimana Kuantitas Kinerja crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	16	17	1	0	0	34
		47,1%	50%	2,9%	0%	0%	100%
3.	Bagaimana ketepatan waktu kinerja crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	13	17	4	0	0	34
		38,2%	50%	11,8%	0%	0%	100%
4.	Bagaimana Efektifitas Kinerja crew Km.kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	15	16	3	0	0	34
		44,1%	47,1%	8,8%	0%	0%	100%

5	Bagaimana Kemandirian Kinerja Crew Km.Kendhaga Nusantara 12 PT.Luas line Surabaya ?	13	18	3	0	0	34
		38,2%	52,9%	8,8%	0%	0%	100%

**Lampran 4 Data Tabulasi**

**6. Uji T : X1 dan X2 tidak berpengaruh di atas 0,05**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.089	3.572		2.544	.016		
	X1	-.026	.378	-.030	-.069	.945	.120	8.352
	X2	.520	.400	.569	1.302	.203	.120	8.352

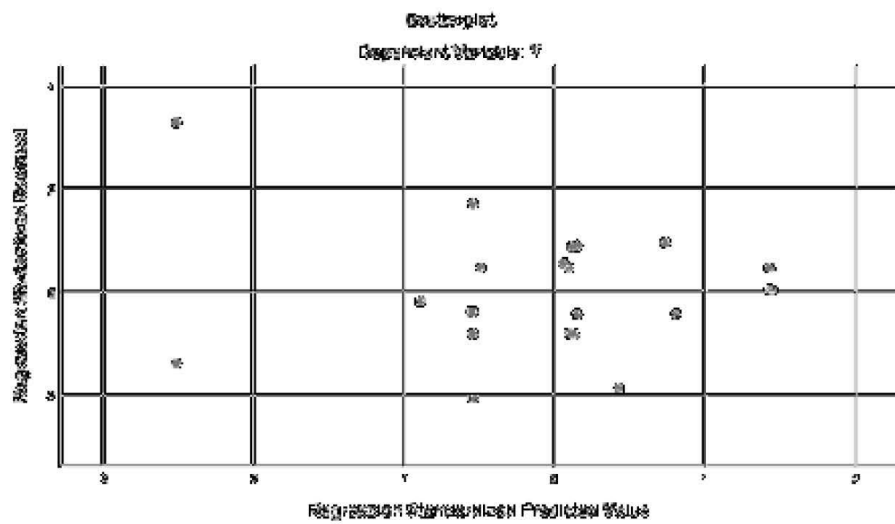
a. Dependent Variable: Y

**7. Koefisien Determinasi : Hanya Berpengaruh 24,6 %**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.246	2.419

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

4. Uji Heteroskedasitas : Tidak terjadi Heterokedasitas



5. Uji F : X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap Y Kurang 0,05

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.773	2	37.386	6.391	.005 <sup>b</sup>
	Residual	181.345	31	5.850		
	Total	256.118	33			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Uji 2 : Sudah Normal** : masukan responden real 34

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.34420483	
Most Extreme Differences	Absolute	.153	
	Positive	.153	
	Negative	-.130	
Test Statistic		.153	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.372	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.359
		Upper Bound	.384

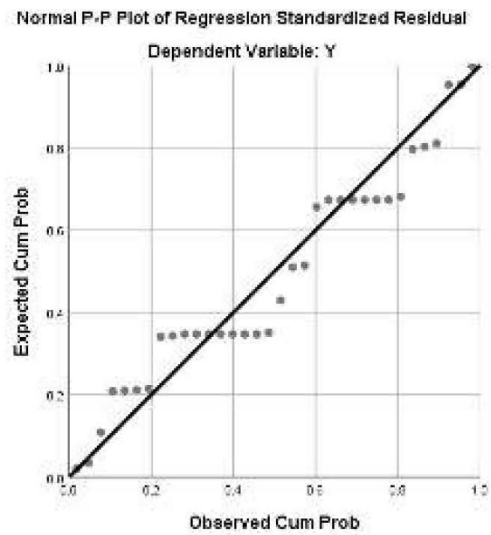
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**3. Uji Multikoloniaritas** : Tidak terjadi Multikoloniaritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.089	3.572		2.544	.016		
	X1	-.026	.378	-.030	-.069	.945	.120	8.352
	X2	.520	.400	.569	1.302	.203	.120	8.352

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual : Normal mengikuti garis



c. Uji 1 : Belum Normal : karna responden kurang dari 100

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34420483
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.130
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## Realibilitas kinerja crew Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

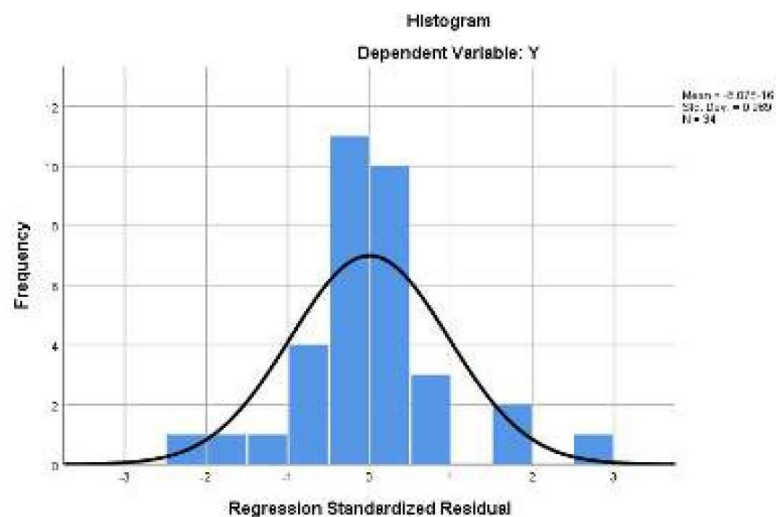
### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.937	5

## 2. Uji asumsi Klasik

### Uji Normalitas data

#### a. Histogram : Normal : berbentuk lonceng





## Realibitas rekrutmen offline X1

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.950	6

## Realibitas rekrutmen online X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.918	6

	N	34	34	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	.606**	.398*	.624**	1	.727**	.606**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	.690**	.542**	.701**	.727**	1	.779**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.910**	.658**	.649**	.606**	.779**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.903**	.763**	.830**	.790**	.877**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

### Kinerja crew Y :

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.872**	.652**	.728**	.652**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.872**	1	.770**	.775**	.782**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.652**	.770**	1	.834**	.749**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.728**	.775**	.834**	1	.706**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.652**	.782**	.749**	.706**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	.864**	.934**	.901**	.907**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

## 1. Uji Validitas dan realibilitas

### Rekrutmen offline X1:

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X1
X1	Pearson Correlation	1	.717**	.658**	.640**	.735**	.512**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.717**	1	.745**	.728**	.826**	.846**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.658**	.745**	1	.829**	.923**	.852**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	.640**	.728**	.829**	1	.767**	.786**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	.735**	.826**	.923**	.767**	1	.843**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.512**	.846**	.852**	.786**	.843**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	.787**	.903**	.935**	.887**	.949**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

### Rekrutmen online X2:

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X2
X1	Pearson Correlation	1	.749**	.649**	.606**	.690**	.910**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.749**	1	.555**	.398*	.542**	.658**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.020	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.649**	.555**	1	.624**	.701**	.649**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000