



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI
ATAS KAPAL (STUDI KASUS TIM ANJUNGAN KAPAL DI BAWAH
MANAJEMEN PT. ASIA MARINE TEMAS)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

MUHAMMAD ER RIEFO

541711106334 N

PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

SEMARANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI ATAS KAPAL (STUDI KASUS TIM ANJUNGAN KAPAL DI BAWAH MANAJEMEN PT. ASIA MARINE TEMAS)

Disusun oleh:

MUHAMMAD ER RIEFO

NIT. 541711106334 N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, 19 02 - 2022

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

Capt. ARIKA PALAPA, M.Si., M.Mar

**Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19760709 199808 1 001**

Capt. I KADEK LAJU, S.H., M.M., M.Mar

**Pembina (VI/a)
NIP. 19730203 200212 1 002**

Mengetahui
Ketua Program Studi Nautika

Capt. DWIANTORO, M.M., M.Mar

**Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19740614 199808 1 001**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Atas Kapal (Studi Kasus Tim Anjungan Kapal Di Bawah Manajemen PT. Asia Marine Temas,)

Nama : Muhammad Er Riefo

NIT : 541711106334 N

Program Studi : Nautika

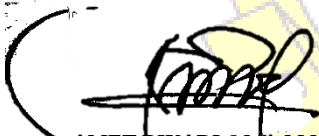
Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi prodi nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari ..**RABU**..., tanggal ..**02 MARET 2022**...

Semarang, ..**02 MARET 2022**...

Penguji I

Penguji II

Penguji III


SAMET RIYADI, M.Si, M.Mar
Pembina, (IV/a)
NIP. 19750502 199808 1 001


Capt. ARIKA PALAPA M.Si., M.Mar
Penata Tingkat I, (III/d)
NIP. 19760709 199808 1 001


PURWANTONO, S.Psi, M.Pd.
Penata Tingkat I, (III/d)
NIP. 196601015 199703 1 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang



Capt. DIAN WAHDIANA, MM.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19700711 199803 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Er Riefo

NIT : 541711106334 N

Program Studi : Nautika

Skripsi dengan Judul : “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Atas Kapal (Studi Kasus Tim Anjungan Kapal Di Bawah Manajemen PT. Asia Marine Temas)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 08 FEBRUARI 2022

Yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD ER RIEFO
NIT. 541711106334 N

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Manusia memang wajib berusaha, namun bukan wajib berhasil. Manusia bisa berencana, namun hasil akhir adalah hak Sang Pencipta."

Persembahan:

1. Orang tua penulis, Bapak Eko Nefo Haryono dan Ibu Retno Sri Sundari
2. Semua saudara, keluarga dan orang-orang terdekat penulis
3. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing I
4. Bapak Capt. I Kadek Laju, S.H. M.M, M.Mar selaku dosen pembimbing II
5. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidik Politeknik Ilmu Pelayaran
6. Rekan Kelas N VIII A dan Anggota Mess Jakarta

PRAKATA

Segala puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tim Anjungan Di Atas Kapal (Studi Kasus Kapal Di Bawah Manajemen PT. Asia Marine Temas)”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), sebagai syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

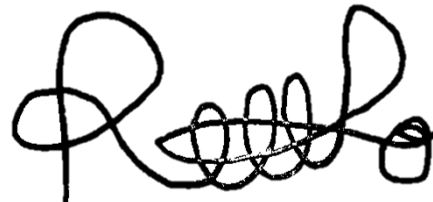
1. Bapak Eko Nefo Haryono dan Ibu Retno Sri Sundari tercinta yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan, serta seluruh keluarga saya yang selalu memberi nasehat dan semangat.
2. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Bapak Capt. Dwi Antoro, MM, M.Mar selaku Ketua Program Studi Nautika PIP Semarang.
4. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing materi skripsi.

5. Bapak Capt.I Kadek Laju, S.H. M.M, M.Mar selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan skripsi.
6. Perusahaan PT. Asia Marine Temas yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian serta praktek diatas kapal.
7. Nahkoda, *Chief Officer, Second Officer, Third Officer*, beserta seluruh *crew* kapal MV. Segara Mas dan kapal-kapal di bawah manajemen PT. Asia Marine Temas yang telah memberikan penulis ilmu yang sangat bermanfaat, membantu penulis melakukan penelitian, serta menyelesaikan praktek diatas kapal.
8. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidik Politeknik Ilmu Pelayaran yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Semarang, 08 FEBRUARI 2022

Penulis



MUHAMMAD ER RIEFO

NIT. 541711106334 N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Penelitian Terdahulu.....	2
1.3. Batasan Penelitian	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	5
1.7. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Tinjauan Pustaka	9

2.2. Kerangka Pikir Penelitian.....	28
2.3. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	31
3.2. Variabel Penelitian	32
3.3. Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.5. Populasi dan Sampel.....	33
3.6. Jenis dan Sumber Data	35
3.7. Metode Pengumpulan Data	36
3.8. Instrumen Penelitian.....	37
3.9. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Diskripsi Responden.....	40
4.2. Diskripsi Variabel.....	42
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	46
4.4. Teknik Analisis Data	49
4.5. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP.....	61
5.1. Simpulan.....	61
5.2. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bridge team MV.Segara Mas	22
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir	29



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	3
Tabel 3.1. Daftar Nama Kapal dan Jumlah <i>Crew</i>	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Berkerja.....	42
Tabel 4.4. Gaya Kepemimpinan <i>Descriptive Statistics</i>	43
Tabel 4.5. Keterampilan Kerja <i>Descriptive Statistics</i>	44
Tabel 4.6. Produktivitas Kerja <i>Descriptive Statistics</i>	45
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	46
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X2).....	47
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	47
Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	49
Tabel 4. 12. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Ganda	50
Tabel 4. 13. Koefisien Determinasi Model Summary.....	52
Tabel 4. 14. Hasil Uji Sumbangan Relatif (SR).....	53
Tabel 4. 15. Hasil Uji Sumbanngan Efektif (SE).....	54
Tabel 4. 16. Hasil Uji Simultan.....	55
Tabel 4. 17. Uji Parsial (Uji t).....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	<i>Ship Particular</i>	66
Lampiran 2	<i>IMO Crew List</i>	67
Lampiran 3	Gambar Kapal MV. Segara Mas.....	68
Lampiran 4.	Tabulasi Data Kuesioner X1.....	69
Lampiran 5	Tabulasi Data Kuesioner X2.....	71
Lampiran 6.	Tabulasi Data Kuesioner Y.....	73
Lampiran 7.	Hasil Output SPSS Data Identitas Responden.....	76
Lampiran 8	Hasil Output SPSS <i>Descriptive Statistics</i>	77
Lampiran 9	Hasil Output SPSS Validitas <i>Correlation X1</i>	78
Lampiran 10	Hasil Output SPSS Validitas <i>Correlation X2</i>	80
Lampiran 11	Hasil Output SPSS Validitas <i>Correlation Y</i>	82
Lampiran 12	Hasil Output SPSS Reliabilitas X1.....	84
Lampiran 13	Hasil Output SPSS Reliabilitas X2.....	84
Lampiran 14	Hasil Output SPSS Reliabilitas Y.....	85
Lampiran 15	Hasil Output SPSS Uji R^2	85
Lampiran 16.	Hasil Output SPSS Uji t.....	85
Lampiran 17.	Hasil Output SPSS Uji F	86
Lampiran 18.	Hasil Output SPSS Uji Normalitas.....	86
Lampiran 19.	Hasil Output SPSS <i>Correlations</i>	86
Lampiran 20.	r Tabel.....	87
Lampiran 21.	t Tabel.....	87
Lampiran 22.	f Tabel.....	87

Lampiran 23 Kuesioner Responden.....	88
Lampiran 24 Hasil Turnitin.....	93



INTISARI

Riefo, Muhammad Er, 541711106334 N, 2022, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Atas Kapal(Studi Kasus Tim Anjungan Kapal Di Bawah Manajemen PT. Asia Marine Temas)”, Program Diploma IV, Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar., Pembimbing II: Capt.I Kadek Laju, S.H. M.M, M.Mar.

Sebagai seorang pemimpin, seorang kapten dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja kru dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka. Jika kebutuhan kru terpenuhi, kru akan bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat dan teknologi pada dasarnya hanyalah alat untuk bekerja. Produktivitas meningkat ketika sumber daya digunakan secara efisien. Jika awak kapal tidak melakukan tugasnya dengan baik, produktivitas tidak akan optimal. Oleh karena itu, sebuah kapal membutuhkan awak kapal yang memiliki keterampilan di bidangnya karena keterampilan dapat mendorong dan memperlancar produktivitas. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, ABK harus meningkatkan keterampilannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja tim anjungan, pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas tim anjungan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja bersama terhadap produktivitas kerja tim jembatan. tim anjungan..

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tim anjungan, keterampilan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tim anjungan, gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja bersama berpengaruh terhadap produktivitas tim anjungan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, keterampilan kerja, produktivitas kerja.

ABSTRACT

Riefo, Muhammad Er , 541711106334 N, 2022, "*Analysis of the Effect of Leadership Style and Work Skills on Work Productivity Aboard Ships (Case Study of the Vessel Bridge Team Under the Management of PT. Asia Marine Temas)*", Diploma IV Program, Nautics Study Program, Semarang Merchant Marine Polytechnic, Supervisor I: Capt. Arika Palapa, M.Sc., M.Mar., Supervisor II: Capt.I Kadek Laju, S.H. M.M, M.Mar.

As a leader, a captain can affect the morale and job satisfaction of his crew by paying attention to and meeting their needs. If the crew's needs are met, crew will work as hard as they can to increase productivity. Human resources play a vital role in the process of increasing productivity, since tools and technology are basically just tools for working. Productivity increases when resources are used efficiently. If the crew on board is not doing their job properly, productivity will not be optimal. Therefore, a ship requires a crew with skills in their fields because skills can encourage and facilitate productivity. In order to provide the best service, crew members must improve their skills. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on the productivity of the bridge team work, the effect of work skills on the productivity of the bridge team and to determine the effect of leadership style and work skills together on the productivity of the bridge team..

The method used in this study is a quantitative correlation method using SPSS. The data collection technique was done by giving questionnaires to the respondents.

The results showed that leadership style had a significant effect on the productivity of the bridge team, work skills also had a significant effect on the productivity of the bridge team, leadership style and work skills together had an effect on the productivity of the bridge team.

Keywords: leadership style, work skills, work productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara kepulauan, dimana Indonesia terdiri dari beribu-ribu pulau, dan merupakan negara maritim yang sebagian besar devisa negara berasal dari kelautan, dengan demikian sarana sektor perhubungan laut saat ini sangat penting dalam menunjang kelancaran pengangkutan barang maupun jasa dari suatu tempat ke tempat yang lain. Sumber daya manusia (SDM) awak kapal terutama nakhoda memiliki peran penting dalam keselamatan dan keamanan pelayaran. Melalui gaya kepemimpinannya seorang nakhoda dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan kru kapal. Apabila kebutuhan kru telah terpenuhi, maka kru akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengangkutan atau pelayaran melalui laut tidak terlepas dari peranan nakhoda yang memiliki pengetahuan, keterampilan, rasa tanggung jawab dan jiwa kepemimpinan yang besar serta menyeluruh ketika menjalankan tugasnya.

Nakhoda ialah salah seseorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan tertinggi pada kapal yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab tertentu, secara otomatis nakhoda mengemban tanggung jawab yang berat atas kapal, awak kapal, muatan serta atau penumpang dalam penyelenggaraan pengangkutan. Membahas tentang sebuah kapal yang dipimpin nakhoda tak pernah lepas dari adanya dukungan dari seluruh kru .

sumber daya manusia (sdm) ialah aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran pelayaran.

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat dan teknologi pada dasarnya merupakan alat bantu semata dalam bekerja. pada umumnya produktivitas yang meningkat adalah pendayagunaan sumber daya secara efisien . Produktivitas kru tak maksimal Bila kru kapal yang terdapat tidak sungguh sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. oleh sebab itu suatu kapal memerlukan kru kapal yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya sebab keterampilan bisa mendorong suatu produktivitas serta merupakan sarana penting buat mencapai produktivitas. dengan demikian setiap kru kapal harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki supaya dapat memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Pada penelitian terdahulu didapatkan dua dari empat penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja tidak berpengaruh pada produktivitas kerja dan dua penelitian lainnya berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat permasalahan yang terjadi tersebut dalam penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI ATAS KAPAL (STUDI KASUS TIM ANJUNGAN KAPAL DI BAWAH MANAJEMEN PT. ASIA MARINE TEMAS)”**

1.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1.1 *Review Penelitian Terdahulu*

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Husna Purnama (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung adalah positif
2	Bernadeta Krimaningsih (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Madu Baru	Tidak adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Madu Baru
3	P Pitriyani(2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan.	Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan

4	Ema Sumantika (2021)	Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmatika Kota Bima)	keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmatika Kota Bimasecara parsial
---	----------------------	---	---

Berdasarkan Tabel 1.1, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja belum tentu mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja belum tentu saling berkaitan dalam mendukung produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.

1.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut :

- 1.2.1. Keterbatasan waktu dalam penelitian yang dilakukan, yaitu hanya selama peneliti melakukan praktik laut.
- 1.2.2. Jumlah responden yang diambil sebagai sampel penelitian hanya crew kapal perusahaan PT. Asian Marine Temas.
- 1.2.3. Keterbatasan tempat dalam penelitian, dan kapal-kapal di bawah manajemen PT. Asian Marine Temas.

1.4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja awak kapal?
- 1.4.2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja awak kapal?
- 1.4.3. Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja tim terhadap produktivitas kerja awak kapal?

1.5. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian, yaitu pengaruh persiapan alat bongkar muat dan disiplin kerja terhadap proses bongkar muat, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- 1.5.1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.
- 1.5.2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.
- 1.5.3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.

1.6. MANFAAT PENELITIAN

Adapun beberapa manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah dapat menambah pengetahuan bagi pembaca, pelaut, maupun kalangan umum dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

1.6.2.1. Penelitian ini diharapkan membuat *crew* kapal khususnya nahkoda sebagai pemimpin diatas kapal dapat memahami pengaruh gaya kepemimpinan dalam memimpin sebuah kapal

1.6.2.2. Nahkoda ,dan *crew* kapal tim anjungan diharapkan dapat bekerja sama dalam memimpin dan mempunyai keterampilan kerja dalam menjalankan tugas masing-masing demi kelancaran pelayaran.

1.7. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta memudahkan pemahaman, skripsi ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab secara berkesinambungan yang dalam pembahasannya merupakan suatu rangkaian yang tidak terpisahkan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian yang melatarbelakangi pemilihan judul, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Latar belakang berisi tentang nyata, kondisi yang seharusnya terjadi serta alasan pemilihan judul. Perumusan masalah adalah uraian masalah yang diteliti. Tujuan penelitian berisi tujuan yang akan dicapai melalui kegiatan penelitian ini. Manfaat penelitian berisi uraian tentang manfaat yang diperoleh dari penelitian. Sistematika penulisan berisi susunan bagian penelitian dimana bagian yang satu dengan bagian yang lain saling berkaitan dalam satu runtutan pikir.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dari buku atau referensi yang mendukung penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didapat dari kerangka pikir yang telah dibuat dan kebenaran dari hipotesis ini akan diuji kebenarannya pada bab pembahasan masalah. Kerangka pikir penelitian menjadi pedoman dalam mengerjakan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang uraian metode-metode penelitian yang dipergunakan peneliti dalam menyelesaikan penelitian, yang terdiri dari lokasi atau tempat penelitian, metode pendekatan, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini menjelaskan tentang hasil dan permasalahan atas masalah yang ada seperti objek yang diteliti, serta hasil dari pengolahan data penelitian.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi simpulan yang dipaparkan secara singkat dan jelas serta saran dari peneliti sebagai upaya untuk memecahkan masalah yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Untuk mempermudah pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja tim anjungan di atas kapal, maka peneliti akan menambahkan teori-teori dan definisi dari berbagai istilah sebagai berikut :

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu :

1) Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2) Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

2.1.1.2. Tipe/Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2014), terdapat macam-macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan

2. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif memberi perhatian kepada bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil sebuah keputusan.

2.1.1.3. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil

tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan)

3. Kemampuan komunikasi

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan menerima kebahagiaan.

2.1.2. Keterampilan kerja

2.1.2.1. Keterampilan

Keterampilan menurut Muzni Ramanto Soemarjadi, dan Wikdati Zahri (1991:2) kata keterampilan ini dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang bisa dikatakan sebagai orang terampil merupakan orang yang dalam mengerjakan atau juga menyelesaikan pekerjaannya itu dengan secara cepat dan benar.

Namun, apabila orang itu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat namun hasilnya itu tidak sesuai dalam artian salah maka orang itu belum bisa dikatakan sebagai orang yang terampil. Apabila orang itu dapat melakukan pekerjaan dengan benar serta sesuai dengan yang diperintahkan, maka dapat disimpulkan orang itu sebagai orang yang terampil.

2.1.2.2. Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Menurut Wjs. Poerwadarminta (2002) ”kerja adalah melakukan sesuatu”, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991), “kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada”

2.1.2.3. Keterampilan Kerja

2.1.2.3.1. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut As’ad dalam Syahdan (2017: 3), keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Wahyudi dalam Syahdan (2017: 3) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pelatihan dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa keterampilan itu tidak bersifat turunan namun bisa diasah dengan pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran melalui bantuan orang lain. Menurut Moeheriono dalam Wiranti (2016: 98),

keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

2.1.2.3.2. Indikator Keterampilan Kerja

Handoko dalam Neni Maryani (2014:19), menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya
2. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara individual
4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.

Pendapat lain mengatakan bahwa indikator keterampilan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan;
2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan;
3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik;
4. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Berdasarkan awal perkembangannya hingga saat ini, banyak ahli telah mengajukan definisi yang berbeda tentang produktivitas tenaga kerja, tetapi pada dasarnya memiliki arti yang sama. Berikut ini adalah definisi produktivitas tenaga kerja menurut beberapa ahli. Triton P.B (2007:80) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber

daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa).

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

. Menurut Sedarmayanti (2001; 72) yang dirangkum penulis, ada dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

a. Motivasi Kerja

Pada umumnya orang dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

b. Disiplin Kerja,

Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong etos kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karena disiplin merupakan kunci keberhasilan

suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas akan meningkat

c. Etika kerja,

Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Secara umum, orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki perspektif yang lebih luas, terutama menghargai pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada tingkat tertentu, jika karyawan memiliki keterampilan yang lebih tinggi, mereka akan dapat bekerja lebih baik dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Mengacu pada sistem yang dibentuk oleh seorang pemimpin untuk mengelola atau mengarahkan dan mengendalikan bawahannya. Jika dikelola dengan baik, maka akan

meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan dilaksanakannya hubungan industrial Pancasila, maka akan terjadi:

- a. Ciptakan kedamaian di tempat kerja dan berikan motivasi di tempat kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis yang mendorong partisipasi aktif dalam upaya produktivitas.
- c. Memberdayakan karyawan untuk menumbuhkan semangat komitmen dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat pendapatan

Jika tingkat pendapatan pekerja tinggi maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan kesehatan

Jika pegawai dapat memenuhi kebutuhan gizinya dan memiliki tubuh yang sehat, maka ia akan lebih kuat dalam bekerja, apalagi jika memiliki semangat yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan komitmen dan semangat

kerja. Jika jaminan sosial pekerja terpenuhi sepenuhnya, ini akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

9. Lingkungan dan suasana kerja

Lingkungan dan suasana kerja merupakan hal yang baik untuk mendorong karyawan betah dalam bekerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik guna meningkatkan produktivitas kapasitas kerja.

10. Fasilitas produksi

Kualitas fasilitas produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karena dengan kualitas fasilitas produksi yang lebih baik, orang dapat bekerja dengan antusias.

11. Teknologi

Jika teknologi digunakan secara lebih tepat, maka akan menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak, kualitas yang lebih baik, dan limbah yang lebih sedikit.

12. Peluang Sukses

Jika ada peluang sukses, hal ini akan menyebabkan insentif psikologis untuk meningkatkan produktivitas mereka.

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja. Ini

memberi kekuatan untuk melakukan tugas yang diberikan padanya.

2. Peningkatan hasil yang diperoleh.

Berusaha untuk meningkatkan hasil. Hasil adalah hasil yang dapat dirasakan baik oleh yang melakukannya maupun yang menghargai hasil kerja. Jadi, usaha produktivitas tenaga kerja per orang yang melakukan pekerjaan

3. Semangat kerja.

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari semangat kerja dan hasil yang diperoleh dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya..Demikian juga, harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya berdampak besar pada keinginan karyawan untuk meningkat.

5. Mutu.

Berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik di masa lalu. Kualitas sebagai hasil kerja dapat menunjukkan kualitas penyelesaian pekerjaan seorang karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil yang

terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dirinya sendiri.

2.1.4. Tim Anjungan Kapal

2.1.4.1. Tim

Fancies dan Young dalam Abdul Aziz (2003) menggambarkan tim sebagai sekelompok orang yang giat bekerja menuju tujuan bersama yang bekerja sama dengan baik dan menikmatinya, sambil menghasilkan hasil berkualitas tinggi. Johnson dan Johnson's dalam Abdul Aziz (2000) mendefinisikan tim sebagai kumpulan terstruktur dari hubungan interpersonal untuk mencapai suatu tujuan, sementara Henderson dalam Abdul Aziz (2002) mendefinisikan tim sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama-sama di mana keberhasilan individu bergantung pada seluruh kelompok sukses,.

2.1.4.2. Anjungan Kapal

Berdasarkan Wikipedia, 2021 Anjungan (bahasa Inggris: *bridge*) adalah ruang komando kapal di mana ditempatkan roda kemudi kapal, peralatan navigasi untuk menentukan posisi kapal berada dan biasanya terdapat kamar nakhoda dan kamar radio. Anjungan biasanya ditempatkan pada posisi yang mempunyai jarak pandang yang baik ke segala arah.

2.1.4.3. Tim Anjungan Kapal

Berdasarkan pengertian diatas didapatkan bahwa tim anjungan kapal adalah sekelompok atau kumpulan awak kapal

bagian dek yang bekerja di ruang komando kapal yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan pelayaran yang aman dan efisien.

2.1.4.4. Tugas-tugas tim anjungan kapal

Menurut John M Downard (2010:1), awak kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri dan tanggung jawab utama terletak ditangan kapten kapal selaku pemimpin pelayaran. Awak kapal terbagi menjadi *Deck Department* dan *Engine Department*. Selain itu juga terbagi menjadi perwira (*Officer*) dan bawahan (*Rating*) serta bagian permakanan (*Catering*)



Gambar 2.1 *bridge team* MV.Teluk Mas
Sumber : Dokumentasi Pribadi

Tim Anjungan Kapal, terdiri dari :

- 1) Kapten/Nahkoda/*Master*

Tanggung Jawab Nahkoda berdasarkan Sistem
Manajemen Keselamatan PT.TM (*ref. ISM Code*):

Nakhoda bertanggung jawab secara khusus untuk hal-hal berikut :

- 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 bongkar muat terutama :
 - Dalam hal keamanan muatan
 - Kebenaran muatan yang akan diangkut
 - Memberikan pengawasan terhadap muatan selama dalam pelayarannya

2) Mualim 1/*Chief Officer/Chief Mate*

Tanggung jawab mualim 1 berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan (ISM Code) :

Mualim I bertanggung jawab kepada nakhoda, meliputi:

- a. Penyelenggaraan tugas jaga navigasi.
- b. Menyenggarakan buku harian dek, buku olah gerak dan buku-buku catatan lainnya yang ada kaitannya dengan departemen dek, dengan baik dan benar.
- c. Memeriksa dan mengawasi kegiatan bongkar-muat muatan.
- d. Untuk pemeliharaan dari semua perlengkapan keselamatan, keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran, kecuali ditentukan secara khusus untuk departemen mesin.
- e. Melaksanakan inspeksi yang dianggap perlu atau yang diperintahkan oleh nakhoda.
- f. Mengawasi pelatihan taruna praktek laut bagian dek.
- g. Melaksanakan perawatan dan pengamanan pada sekoci penolong dan perlengkapannya.
- h. Melaksanakan perawatan pada baju pelampung, pelampung keselamatan dan perlengkapannya.
- i. Melaksanakan pengawasan dan pengamanan pada life raft dan perlengkapannya.
- j. Melaksanakan pengawasan, pengamanan dan pemeliharaan 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.

3) Mualim 2/ *Second Officer/ Second Mate*

Tanggung Jawab Mualim II berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan (*ref. ISM Code*) :

Mualim II bertanggung jawab terhadap hal-hal sebagai berikut

:

- a. Melaksanakan tugas jaga saat berlayar dan di pelabuhan.
- b. Menarik garis haluan di peta berdasarkan petunjuk dan persetujuan dari nakhoda.
- c. Memeriksa tersedianya peta-peta dengan koreksi terakhir dan buku-buku navigasi untuk keperluan pelayaran yang direncanakan dan melakukan koreksi sesuai dengan informasi terakhir yang ada di kapal.
- d. Menentukan posisi kapal tengah hari dan menyiapkan laporan posisi tengah hari.
- e. Merawat semua peralatan dan perlengkapan navigasi serta menyiapkan semua laporan pencatatannya.
- f. Melaksanakan perawatan sosok benda termasuk bendera-bendera, lampu-lampu navigasi dan alat-alat isyarat.
- g. Melaksanakan pengamanan dan perawatan ruang kemudi, ruang peta dan navigasi serta instrumennya termasuk teropong, teleskop, lampu aldis dan *handy talky* selama kapal berada di pelabuhan.
- h. Bekerjasama dengan KKM untuk mempersiapkan *voyage report* secara teliti dan tepat waktu.
- i. Menyiapkan setiap laporan cuaca yang dibutuhkan bekerjasama dengan perwira radio.

j. Bertanggung jawab atas bekerjanya dengan baik pesawat pembantu navigasi elektronik (*RADAR, ARPA, GPS, ECDIS* dan lain-lain).

k. Memelihara magnetik kompas serta bertanggung jawab pengisian kompas *error register book* oleh para mualim jaga.

l. Membuat *noon position report*.

m. Melaksanakan tugas sebagai perwira kesehatan, mempersiapkan dan menjamin bahwa persediaan peralatan kesehatan dan obat-obatan cukup untuk pelayaran

4) Mualim 3/ *Third Officer/Third Mate*

Tanggung Jawab Mualim III berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan (ref. ISM Code) :

Mualim III bertanggung jawab terhadap hal-hal berikut :

a. Mualim III bertanggung jawab kepada nakhoda mengenai hasil kerja dan tindakan yang seharusnya sebagai seorang mualim jaga dan perwira navigasi.

b. Bilamana bertugas menangani muatan atau *ballast*, mualim III bertanggung jawab kepada nakhoda melalui mualim I.

c. Melaksanakan tugas jaga saat berlayar dan di pelabuhan.

d. Melaksanakan perawatan, pemeliharaan dan pengamanan

e. pada sekoci penolong dan perlengkapannya.

f. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan pada baju pelampung, pelampung keselamatan dan perlengkapannya.

g. Melaksanakan pengawasan dan pengamanan pada *liferaft* dan perlengkapannya.

- h. Melaksanakan pengawasan dan pengamanan pada alat-alat isyarat bahaya, selang-seling dan *nozzle* pemadam, botol-botol pemadam api yang portabel dan alat-alat keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran lainnya.
- i. Menyelenggarakan dan memelihara alat-alat keselamatan jiwa dan pemadam kebakaran sesuai arahan mualim.

5) Jurumudi

Tanggung Jawab Jurumudi berdasarkan Sistem Manajemen Keselamatan PT.TM (*ref. ISM Code*) :

Juru mudi bertanggung jawab kepada Mualim I mengenai hal-hal berikut :

- a. Pada saat kapal berlayar, bertugas jaga di anjungan melaksanakan tugas jaga dan menangani kemudi kapal
- b. Menyiapkan bendera-bendera, alat-alat pemadam di dek dan perlengkapan lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim Jaga
- c. Memelihara dan menjaga kebersihan di anjungan serta bagian-bagian kapal lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim I
- d. Menghidupkan/mematikan penerangan di Dek dan Navigasi.

6) Deck Cadet

Deck Cadet memiliki tugas dan tanggung jawab secara umum yaitu belajar mengenai tata cara mengemudikan kapal dan

belajar mengoperasikan peralatan navigasi dan banyak lagi yang ada hubungannya dengan nautika department.

Tugas jaga di laut adalah pengaturan dinas jaga laut di kapal dilaksanakan sebagai berikut :

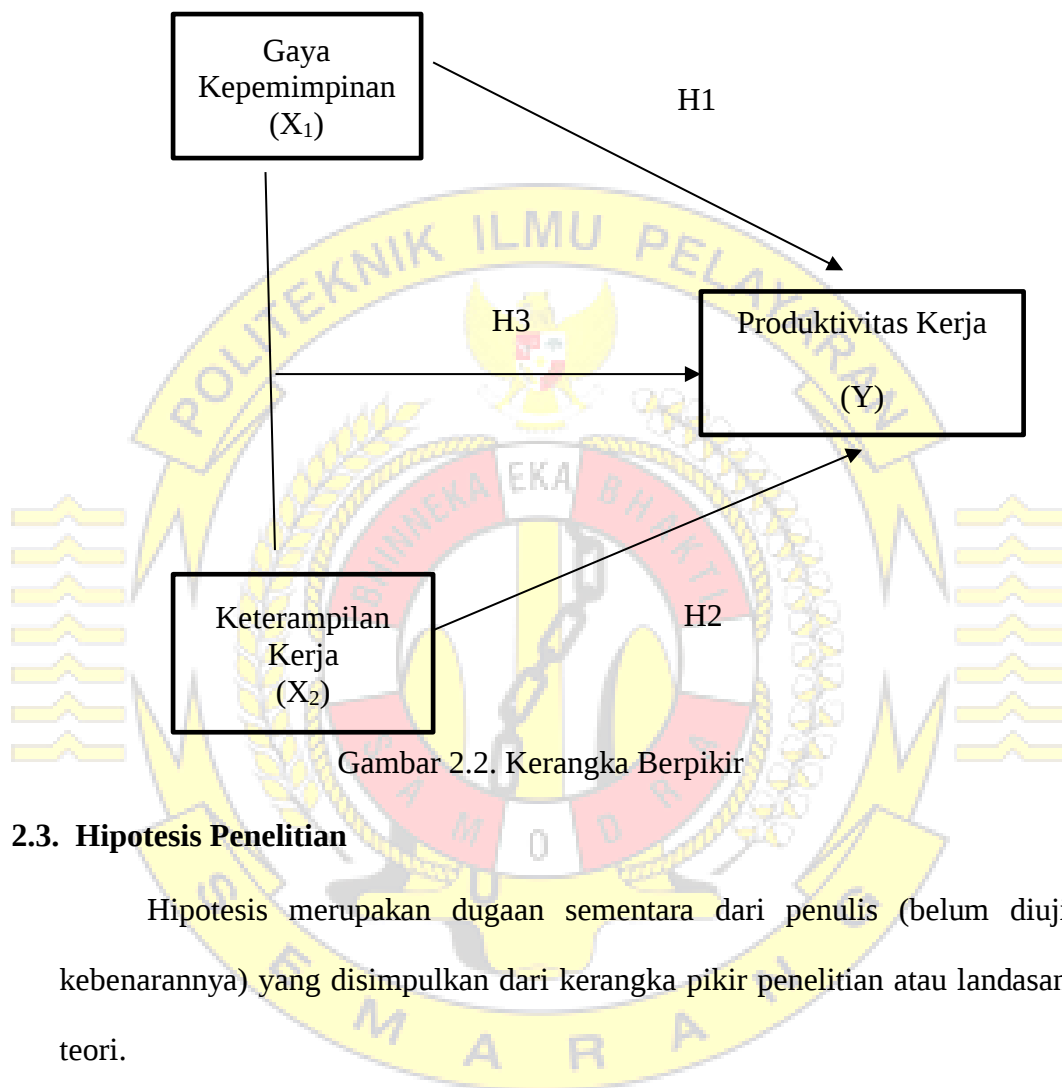
- Jam 00.00-04.00 Jaga larut malam (*Middle Watch*) - Mualim II
- Jam 04.00-08.00 Jaga dini hari (*Morning Watch*) - Mualim I
- Jam 08.00-12.00 Jam jaga pagi hari (*Forenoon Watch*) – Mualim III
- Jam 12.00-16.00 Jam jaga siang hari (*Afternoon Watch*) - Mualim II
- Jam 16.00-20.00 Jam jaga sore hari (*Evening Watch*) - Mualim I
- Jam 20.00-00.00 Jam jaga malam hari (*Night Watch*) – Mualim III

2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat suatu kerangka pikir yang merupakan pemaparan secara kronologis dalam menjawab pokok-pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep=konsep. Pemaparan ini digambarkan dalam bentuk bagan alur yang sederhana disertai dengan penjelasan singkat mengenai tiap bagian dari bagan tersebut.

Dalam bagan dijelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal

sehingga diharapkan kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan proses berolah gerak mulai kapal berangkat sampai sandar.. Secara jelas dapat digambarkan kerangka pikir tersebut dalam bentuk alur bagan sebagai berikut



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari penulis (belum diuji kebenarannya) yang disimpulkan dari kerangka pikir penelitian atau landasan teori.

2.3.1. Hipotesis pertama (H₁)

Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.

2.3.2. Hipotesis kedua (H₂)

Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.

2.3.3. Hipotesis ketiga (H₃)

Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja tim anjungan di atas kapal.



BAB V

PENUTUP

5.1. SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja di atas kapal, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

5.1.1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tim anjungan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,505 > 1,991$ dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

5.1.2. Keterampilan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tim anjungan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,364 > 1,991$ atau $\text{sig } 0,001 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa berpengaruh signifikan dari keterampilan kerja terhadap produktivitas tim anjungan.

5.1.3. Gaya Kepemimpinan dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tim anjungan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil olah data menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} sebesar 50.403 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), sedangkan F_{tabel} 3,11. Dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas lebih kecil dari 0,05 yang berarti gaya

kepemimpinan dan keterampilan kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas tim anjungan..

5.2. SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah didapat dari hasil penelitian, maka, peneliti menyapaikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tim

anjungan. Walaupun hubungan antara pemimpin dan bawahan menunjukkan hasil positif, akan tetapi hendaknya lebih memperhatikan hubungan antara pemimpin dengan bawahan agar dapat terjalin dengan baik. Pemimpin harus lebih memperhatikan kepentingan kru kapal dengan berusaha menciptakan hubungan yang lebih terbuka. Dengan demikian pemimpin dapat mengetahui kondisi kru dan begitu pula sebaliknya, sehingga produktivitas kerja tim anjungan dapat meningkat.

5.2.2. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tim

anjungan, diharapkan perusahaan hendaknya perlu memberikan pelatihan kepada kru agar dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga dapat disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya.

5.2.3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas faktor-

faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Contohnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4.*
Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, Abdul. 2018, *Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kemampuan Teamwork Karyawan Pada PT.X.3(1)*
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Jakarta: Prenadameidia Group.
- Downard, John M. 2010. *Ship Management.* Universitas Michigan: Fairplay.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 23*, Badan
Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas.*
Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.*
Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 17-22.
- J., Ravianto ; dkk. 1996. *Dasar-Dasar Produktivitas.* Jakarta. Universitas Terbuka.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.Keputusan Menteri Perhubungan Tahun. 2016 No. 152,
- KBBI web, arti kata kerja, Diambil dari "<https://kbbi.web.id/kerja>"
- Muri, Yusuf. 2014. *Metode penelitian. Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan.* Jakarta: Prenada Media Grup.

- Ndraha, Taliziduhu. 1991, *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Poerwadarminta WJS. 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo..
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri. 1991. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Depdikbud.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. bandung:
- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, W. 2014, *Metodologi Penelitian*, PT. Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018, *Metode Penelitian Bisnis (Vol. 18)*, Alfabeta, Jakarta.
- Syahdan, F., 2017. *Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 5(1).
- Triton P.B., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Tugu Publisher, Yogyakarta:
- Wikipedia, 2021, September 27, Anjungan_kapal, Retrieved from Wikipedia ensiklopedia bebas: https://id.wikipedia.org/wiki/Anjungan_kapal.

Wiranti, W., 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun*. EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 4(1), pp.96-105.



Lampiran 1. Ship Particular

DESCRIPTION OF VESSEL

MV. SEGARA MAS ex. Conti Emden

Hand Over at Singapore on 3 November 2016

VESSEL'S TYPE : Gearless Cellular Container Vessel
OWNER : PT. PELAYARAN TEMPURAN EMAS Tbk. (IMO 1296233)
MANAGEMENT : PT. PELAYARAN TIRTAMAS EXPRESS (IMO 1903936)
KEEL LAID : 15 Dec 2004
LAUNCHING : 09 Dec 2005
BUILD : 07 Apr 2006
BUILDER / YARD NO. : Nordseewerke Shipyard GmbH, Zum Zungenkai, 26725 Emden, Germany / 548
FLAG : INDONESIA
PORT OF REGISTRY : Jakarta
OFFICIAL NO : 9313242
IMO NO : 9313242
CALL SIGN : YBOS 2
INMARSAT - ID : REVERTING (Comm)
MMSI : 525020435
CLASS / Register Number : DNV-GL / G111293 / Notasi GL * 100 A5 E Container Ship BWM-S SOLAS-II-2, Reg.19 ERS IW NAV-O // * MC E AUT CM-PS EP-D
NUMBER OF HOLDS : 6 Cargo Holds / 11 Hatches
DIMENSION OF HATCHES : No.1 = 1 x 12,800 M x 15,528 M
 No.2 - 11 = 10 x 12,800 M x 25,680 M
HATCH COVER : Macgregor Pontoon Type : No.1 H/C (2 Covers/twin hatch) : 12,800 x 16,528
 No.2-11 H/C (3 Covers/triple hatches) : 12,800 x 25,680
MAIN PARTICULARS
L.O.A : 215.29 M Max Height (from Keel) : M Design Draft: 10,10 M
L.B.P. : 205.93 M DISPLACEMENT : 49,131 T (summer)
BREADHT MOULDED : 29.80 M DWT : 38,121 T (summer)
DEPTH MOULDED : 16.50 M Free Board : 4990 mm (summer)

TONNAGES DRAUGHT

: INTERNATIONAL GRT 27,915 / NRT 14,045

Load Line	Mark	Freeboard	Draught	Displ	Deadweight
Summer	S	4990 mm	11.55 m	49,131-	38,121-
Winter	W		11.55 m		
Tropical	T		11.55 m		
Fresh Water	FW				
Tropical FW	TFW				

LIGHT WEIGHT BUNKER CAPACITY

: 11,154T
 : HFOT = 2874,7M³; DOT = 303,5M³
 LOT = 206,3M³

FRESH WATER BALLAST WATER DIRTY TANK SPECIAL TANK MAIN ENGINE

: FWT = 155,2M³ – Feed Water : 73,9M³
 : 11,315.3M³
 : 58.6M³
 : 138.80M³

TC Bow Thruster AUXILIARY ENGINE

: MAN B&W/7L70 MC-C, s/n G3121-001; 21,770kW/29,607BHP, 108rpm, 2 stroke, by HITZ Hitachi Zosen Corporation Aciak Machinery Works, Kumamoto, Japan, 2005
 Engine suitable for burning HFO 700 Cst
 : Kawasaki-MAN B&W/NA 57/T 09145, 1200 kW / 1632 HP, s/n 0767/0766, RPM.15000, Max 620 C, 2005
 : 1200 kW/1632 HP, Electrical driven
 : 3 x MAK-Caterpillar/6M25, 1720 kW, 720RPM; s/n no.1 = 42500; no.2 = 42501; no.3 = 42502
 by Caterpillar Motoren GmbH & Co, KG, P.O. Box 9009, D-24157 Kiel, year 2005

EMERGENCY/HARBOUR GEN BOILER SPEED / CONSUMPTION

: 1 x MAN/ D 2842 LE 201, 596 kW, RPM.1800, s/n 49410212761015; year 2005
 : Saacke GmbH&CO. / CBKG 1,8+3,0/8 / 21078 / 2005

CONTAINER INTAKE

: 2,702Teu = O/D 1596 Teu + I/H 1106 Teu
 High cube Capacity in Hold: 9,6' 106 unit at uppermost tier; 9,6' 206 unit as of newbuilding NSW 553
 DECK 1,596 units 20' OR 790 units 40' + 6 units 20'



Lampiran 3. Gambar Kapal MV. Segara Mas



38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	55
43	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
44	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
45	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	52
46	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	52
47	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
48	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	52
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
50	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
51	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
53	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	52
54	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54
55	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	54
56	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
57	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
58	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	52
59	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	54
60	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54
61	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
62	4	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	48
63	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	54
64	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	50
65	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	52
66	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
67	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	52
68	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	52
69	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	53
70	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	51
71	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
72	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	53
73	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54
74	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	53
75	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	51
76	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	52
77	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	52
78	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	51

79	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
80	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
81	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	52

Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner X2

No responde n	VARIABLE KETERAMPILAN KERJA(X2)												JUML AH
	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	47
3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	45
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
6	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	54
13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	53
15	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	54
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
20	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54
21	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
22	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	54
23	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52
24	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
26	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
27	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	52
28	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	53
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54

33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	55
43	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	50
44	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	54
45	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
46	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	52
47	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
48	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	45
49	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	52
50	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	53
51	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
52	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	53
53	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	50
54	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	52
55	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	53
56	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	52
57	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	52
58	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54
59	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	54
60	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	49
61	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	53
62	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
63	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	51
64	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	53
65	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
66	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	52
67	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	55
68	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
69	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
70	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
71	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	54
72	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
73	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	54

74	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	55
75	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
76	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	53
77	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
78	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
79	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54
80	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	53
81	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	50

Lampiran 6. Tabulasi Data Kuesioner Y

No responden	VARIABLE PRODUKTIVITAS KERJA(Y)										
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	JUMLAH
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
20	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
21	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
22	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
25	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
26	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45

28	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
43	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
44	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
45	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
46	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
47	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	41
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
49	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
50	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
51	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	43
52	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
53	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	45
54	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	42
55	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	43
56	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
57	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
58	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
59	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
60	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
61	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	43
62	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	43
63	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
64	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
65	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	42
66	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
67	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
68	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	42

69	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
70	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	39
71	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
72	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	44
73	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
74	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
75	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
76	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
77	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
78	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
79	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
80	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
81	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42



Lampiran 7. Hasil Output SPSS Data Identitas Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	99	97.1	97.1	97.1
Perempuan	3	2.9	2.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 th s/d 30 th	40	39.2	39.2	39.2
30 th s/d 40 th	42	41.2	41.2	80.4
40 th s/d 50 th	17	16.7	16.7	97.1
Lebih dari 50 th	3	2.9	2.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid MV Teluk Mas	8	7.8	7.8	7.8
MV.Segara Mas	9	8.8	8.8	16.7
MV. Strait Mas	8	7.8	7.8	24.5
MV Izumi Mas	9	8.8	8.8	33.3
MV Palung Mas	9	8.8	8.8	42.2
MV Kuala Mas	8	7.8	7.8	50.0
MV Derya Mas	9	8.8	8.8	58.8
MV Sungai Mas	9	8.8	8.8	67.6
MV. Situ Mas	9	8.8	8.8	76.5
MV. Sendang Mas	8	7.8	7.8	84.3
MV. Selat Mas	8	7.8	7.8	92.2
MV. Kawa Mas	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Output SPSS Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	81	4	5	4.53	.502
X2.2	81	3	5	4.44	.524
X2.3	81	3	5	4.32	.496
X2.4	81	3	5	4.49	.594
X2.5	81	3	5	4.42	.589
X2.6	81	3	5	4.37	.621
X2.7	81	3	5	4.46	.549
X2.8	81	3	5	4.43	.611
X2.9	81	3	5	4.51	.551
X2.10	81	3	5	4.36	.555
X2.11	81	3	5	4.41	.565
X2.12	81	2	5	4.27	.707
Valid N (listwise)	81				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	81	3	5	4.49	.527
Y.2	81	3	5	4.37	.535
Y.3	81	3	5	4.35	.574
Y.4	81	3	5	4.49	.573
Y.5	81	3	5	4.48	.527
Y.6	81	3	5	4.47	.526
Y.7	81	3	5	4.43	.569
Y.8	81	3	5	4.44	.592
Y.9	81	4	5	4.44	.500
Y.10	81	3	5	4.35	.528
Valid N (listwise)	81				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	81	3	5	4.42	.545
X1.2	81	3	5	4.42	.589
X1.3	81	3	5	4.48	.573
X1.4	81	3	5	4.42	.567
X1.5	81	3	5	4.46	.526
X1.6	81	3	5	4.49	.551
X1.7	81	3	5	4.53	.550
X1.8	81	2	5	4.27	.725
X1.9	81	4	5	4.38	.489
X1.10	81	3	5	4.44	.570
X1.11	81	3	5	4.42	.567
X1.12	81	3	5	4.42	.545
Valid N (listwise)	81				

Lampiran 9. Hasil Output SPSS Validitas Correlation X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	JUM LAH
X1.1	Pearson Correlation	1	0,028	.306**	.272*	.283*	0,050	0,165	0,119	.328**	.277*	0,191	0,115	.504**
	Sig. (2-tailed)		0,801	0,005	0,014	0,011	0,655	0,141	0,289	0,003	0,012	0,087	0,307	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	0,028	1	0,135	0,177	.221*	.317**	.230*	0,110	0,173	.219*	0,214	.379**	.528**
	Sig. (2-tailed)	0,801		0,231	0,114	0,047	0,004	0,039	0,327	0,122	0,049	0,055	0,000	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.306**	0,135	1	0,024	0,049	0,148	.528**	.253*	.271*	.409**	0,178	0,146	.570**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,231		0,830	0,662	0,186	0,000	0,023	0,014	0,000	0,111	0,195	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.272*	0,177	0,024	1	0,020	0,088	-0,002	0,206	.225*	0,189	.223*	0,191	.433**

[illegible]

X1.11	Pearson Correlation	0,191	0,214	0,178	.223*	0,187	0,129	.279*	0,145	.315**	0,073	1	0,070	.490**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,055	0,111	0,046	0,094	0,253	0,012	0,197	0,004	0,517		0,535	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.12	Pearson Correlation	0,115	.379**	0,146	0,191	0,195	0,134	0,165	0,214	0,093	0,076	0,070	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	0,307	0,000	0,195	0,087	0,081	0,234	0,141	0,055	0,408	0,500	0,535		0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
JUM LAH	Pearson Correlation	.504**	.528**	.570**	.433**	.498**	.453**	.549**	.519**	.550**	.524**	.490**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Lampiran 10. Hasil Output SPSS Validitas Correlation X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	JUM LAH
X2.1	Pearson Correlation	1	-0,005	0,010	.325**	.252*	0,123	0,198	0,139	0,056	0,162	.285**	.222*	.439**
	Sig. (2-tailed)		0,963	0,930	0,003	0,023	0,273	0,077	0,215	0,621	0,149	0,010	0,046	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	-0,005	1	0,069	-0,071	0,198	0,179	0,198	.329**	0,207	0,177	.225*	0,176	.428**
	Sig. (2-tailed)	0,963		0,538	0,527	0,077	0,110	0,077	0,003	0,064	0,115	0,044	0,116	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	0,010	0,069	1	.261*	0,218	.259*	0,098	.320**	0,038	0,168	0,197	.283*	.468**
	Sig. (2-tailed)	0,930	0,538		0,018	0,051	0,020	0,386	0,004	0,733	0,134	0,078	0,010	0,000

[illegible]

Y.4	Pearson Correlation	0,093	0,048	0,159	1	.362**	0,093	0,143	.230*	.228*	0,131	.475**
	Sig. (2-tailed)	0,409	0,668	0,157		0,001	0,411	0,204	0,039	0,041	0,243	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.5	Pearson Correlation	0,213	.246*	0,187	.362**	1	.437**	0,048	.227*	0,174	.382**	.609**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,027	0,095	0,001		0,000	0,671	0,041	0,120	0,000	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.6	Pearson Correlation	0,191	.307**	0,201	0,093	.437**	1	.316**	0,165	0,100	.219*	.563**
	Sig. (2-tailed)	0,088	0,005	0,071	0,411	0,000		0,004	0,141	0,373	0,050	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.7	Pearson Correlation	.280*	.289**	.226*	0,143	0,048	.316**	1	0,017	.371**	.246*	.551**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,009	0,042	0,204	0,671	0,004		0,884	0,001	0,027	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.8	Pearson Correlation	.329**	0,184	.278*	.230*	.227*	0,165	0,017	1	0,127	0,142	.520**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,099	0,012	0,039	0,041	0,141	0,884		0,259	0,205	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.9	Pearson Correlation	.248*	.312**	.329**	.228*	0,174	0,100	.371**	0,127	1	0,168	.564**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,005	0,003	0,041	0,120	0,373	0,001	0,259		0,133	0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.10	Pearson Correlation	0,187	-0,016	.261*	0,131	.382**	.219*	.246*	0,142	0,168	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,885	0,019	0,243	0,000	0,050	0,027	0,205	0,133		0,000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
JUMLAH	Pearson Correlation	.500**	.478**	.563**	.475**	.609**	.563**	.551**	.520**	.564**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Lampiran 12. Hasil Output SPSS Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	12

Lampiran 13. Hasil Output SPSS Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	12

Lampiran 14. Hasil Output SPSS Reliabilitas Y

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	81	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Lampiran 15. Hasil Output SPSS Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.553	1.941

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 16. Hasil Output SPSS Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.281	3.709		2.232	.028
	Gaya Kepemimpinan	.196	.078	.232	2.505	.014
	Keterampilan Kerja	.483	.076	.590	6.364	<.001

a. Dependent Variable: Produktivita Kerja

Lampiran 17. Hasil Output SPSS Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.789	2	189.894	50.403	<,001 ^b
	Residual	293.866	78	3.768		
	Total	673.654	80			

a. Dependent Variable: Produktivita Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 18. Hasil Output SPSS Uji Normaliitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91659124
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.060
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 19. Hasil Output SPSS Correlations

Correlations

		Produktivitas Kerja	Gaya Kepemimpinan	Keterampilan Kerja
Pearson Correlation	Produktivita Kerja	1.000	.581	.727
	Gaya Kepemimpinan	.581	1.000	.591
	Keterampilan Kerja	.727	.591	1.000

Lampiran 20. r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

Lampiran 21. t Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 22. f Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95

Lampiran 23. Kuesioner Responden

No. Responden :

--	--	--

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH KESIAPAN ALAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROSES BONGKAR MUAT DI PELABUHAN TANJUNG INTAN CILACAP (Studi Kasus Kapal di bawah manajemen PT.KSE)

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin : 1. Pria ☐ 2. Wanita ☐
3. Usia
 - a. 20 th s/d 30 th ☐
 - b. 30 th s/d 40 th ☐
 - c. 40 th s/d 50 th ☐
 - d. 50 th atau lebih
4. Tempat Bekerja :.....

Petunjuk Pengisian :

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- C. Pilhan jawaban :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Ragu-Ragu (R)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

1. VARIABLE GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
	A. Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil Keputusan.					

2	Pimpinan mengambil keputusan sesuai dengan kondisi/tepat.					
3	Pemimpin percaya diri dalam mengambil keputusan.					
B.Kemampuan Memotivasi						
4	Pimpinan selalu memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.					
5	Pimpinan sanggup memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik					
6	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama.					
C. Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7	Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan.					
8	Pimpinan memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya.					
9	Pimpinan secara langsung mendorong para kru agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal.					
D. Kemampuan Berkomunikasi						
10	Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada kru terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A. Kemampuan						
1	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada saya.					
B. Peningkatan Hasil Yang Diperoleh						

3	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.					
4	Saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya.					
C. Semangat Kerja						
5	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya.					
6	Dalam melaksanakan pekerjaan yang selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
D. Pengembangan Diri						
7	Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
8	Saya dapat melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi kedepannya.					
E, Mutu						
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.					
10	Saya memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan diri saya sendiri					

Lampiran 24. Hasil Turnitin

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI NASKAH SKRIPSI/PROSIDING No. 610/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/02/2022

Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : MUHAMMAD ER RIEFO
NIT : 541711106334 N
Prodi/Jurusan : NAUTIKA
Judul : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TIM ANJUNGAN DI ATAS KAPAL (STUDI KASUS KAPAL DI BAWAH MANAJEMEN PT. ASIA MARINE TEMAS)

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 21 %* (Dua Puluh Satu Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 8 Februari 2022

KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN & PENERBITAN


ALFI MARYATI, SH
NIP. 19750119 199803 2 001

*Catatan:

> 30 % : “Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)”

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TIM ANJUNGAN DI ATAS KAPAL (STUDI KASUS KAPAL DI BAWAH MANAJEMEN PT. ASIA MARINE TEMAS)

ORIGINALITY REPORT

21%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.pip-semarang.ac.id **5%**
Internet Source

2 Submitted to Universitas Nasional **1%**
Student Paper

3 Submitted to Universitas Putera Batam **1%**
Student Paper

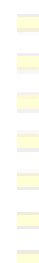
4 kapitanmadina.wordpress.com **1%**
Internet Source

5 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur **1%**
Student Paper

6 123dok.com **1%**
Internet Source

7 docplayer.info **1%**
Internet Source

8 repo.iain-tulungagung.ac.id **1%**
Internet Source



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Muhammad Er Riefo
2. Tempat, Tanggalahir : Jakarta, 06 Januari 2000
3. Alamat : Jl, Duta Mas XI Blok
BB5 No 5 Perumahan
Telaga Mas Duta Harapan
Bekasi Kota



4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
 - a. Ayah : Eko Nefo Haryono
 - b. Ibu : Retno Sri Sundari
6. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri 12 Jakarta Tahun Lulus 2011
 - b. SMP Negeri 272 Jakarta Lulus Tahun 2014
 - c. SMA Negeri 113 Jakarta Lulus Tahun 2017
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

7. Pengalaman Praktek Laut (PRALA)

Kapal : MV. Segara Mas

Perusahaan : PT. Asia Marine Temas

Alamat : Jl. Yos Sudarso Kav. 33, Sunter Jaya,
RT.10/RW.11, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jkt
Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14360