



**PENGARUH *CREW EVALUATION REPORT* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP *REPLACEMENT CREW* DI PT JASINDO**

DUTA SEGARA

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S. Tr. Pel)
di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh:

ISKANDAR ZULKARNAIN NUR ADHIM

NIT. 572011327527 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *CREW EVALUATION REPORT* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *REPLACEMENT CREW* DI PT JASINDO DUTA SEGARA**

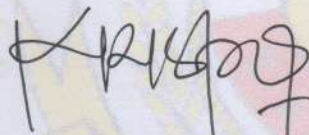
DISUSUN OLEH:

ISKANDAR ZULKARNAINE NUR ADHIM
NIT. 572011327527 K

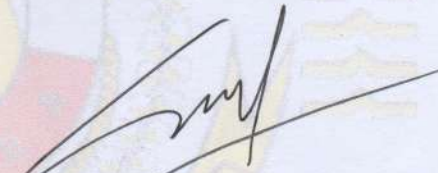
Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada **19 Juli 2024**...

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penelitian



KRISTIN ANITA INDRIYANI, S.ST., M.M
Pembina (IV/a)
NIP. 19800602 200212 2 002



TARUGA RUNADI, M.Si
Penata Muda. Tk.I (III/b)
NIP. 19910601 202012 1 009

Mengetahui,
Kepala Program Studi
Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)



Dr. LATIFA IKA SARI, S.Psi, M.M
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19850731 200812 2 2002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH *CREW EVALUATION REPORT* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *REPLACEMENT CREW* DI PT JASINDO
DUTA SEGARA”** yang disusun oleh:

Nama : ISKANDAR ZULKARNAINI NUR ADHIM

NIT : 572011327527 K

Program Studi : D IV TALK

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi prodi TALK Politeknik

Ilmu Pelayaran Semarang pada hari2024

Semarang,

PENGUJI

Penguji I : OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19781024 200212 2 002

Penguji II : KRISTIN ANITA INDRIYANI, S.ST, MM
Pembina (IV/a)
NIP. 19800602 200212 2 002

Penguji III : RIYADINI UTARI, S.Psi., M.Sc
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19950318 202012 2 015

Mengetahui,
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Capt. SUKIRNO, M.M.Tr., M.Mar.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19671210 199903 1001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iskandar Zulkarnaine Nur Adhim

NIT : 572011327527 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul “PENGARUH *CREW EVALUATION REPORT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *REPLACEMENT CREW* DI PT JASINDO DUTA SEGARA”. 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 etika ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 17 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



ISKANDAR ZULKARNAINE NUR ADHIM
NIT. 572011327527 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. "Mereka merencanakan dan Allah (Tuhan) merencanakan. Sesungguhnya, Allah (Tuhan) adalah perencana terbaik." (QS. Al-Anfal:30)
2. "*The only true wisdom is in knowing you know nothing*". (Socrates)
3. "*I don't mean it metaphorically or rhetorically or poetically or theoretically or any other fancy way. I am Joe, the captain of my own happiness and hope.*". (Joe Sanzu)

PERSEMBAHAN:

1. Kepada ibu, dan saudara kandung peneliti, Ibu Agus Sri Sukamti dan kak Sulaiman Nur Rokhim yang senantiasa mendoakan, membimbing, dan mengarahkan untuk terselesainya skripsi ini.
2. Untuk Almamaterku PIP Semarang beserta rekan-rekan seangkatan LVII dan juga pada juniorku, dan senior terimakasih atas dorongan semangat dan bantuannya selama ini.
3. Seluruh karyawan di PT Jasindo Duta Seagara.

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi wabarakatuh. Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara” ini dengan baik. Skripsi ini disusun berdasarkan sumber terpercaya yang peneliti dapatkan serta bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S. Tr. Pel) dalam bidang TALK (Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan) Program Studi D IV di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, dan bimbingan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moral maupun material. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Capt. Sukirno, M.M.Tr., M.Mar., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan motivasi selama peneliti menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Dr. Latifa Ika Sari, S.Psi,M.M. Selaku Ketua Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Kristin Anita Indriyani, S.ST., M.M selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan.
4. Bapak Taruga Runadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.

5. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M. selaku Dosen Wali semester I hingga VIII di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang senantiasa memotivasi, membimbing, serta mengarahkan selama menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
6. Seluruh Dosen dan Pengajar di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan wawasan yang bermanfaat.
7. Pimpinan, seluruh staf, dan senior PT Jasindo Duta Segara yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu pengetahuan selama melaksanakan penelitian dan praktik darat.
8. Ibu Agus Sri Sukamti dan Saudara Sulaiman Nur Rokhim selaku ibu dan kaka peneliti yang senantiasa mendoakan, mendukung, membimbing, dan mengarahkan untuk terselesainya skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti mengharapkan masukan dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat menjadi sumber pengetahuan bagi pembaca dan menjadi bahan literatur di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 17 Juli 2024.....



ISKANDAR ZULKARNAINE NUR ADHIM
NIT. 572011327527 K

ABSTRAKSI

Adhim, Iskandar Zulkarnaine Nur. 2024. “Pengaruh *Crew Evaluation Report* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Replacement Crew* Di PT Jasindo Duta Segara”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I : Kristin Anita Indriyani, S.ST., M.M. Pembimbing II : Taruga Runadi, M.Si.

Dalam menentukan *crew* dalam *replacement crew* diperlukan *crew evaluation report* yang berisikan hasil evaluasi terhadap kinerja awak kapal. Namun kurangnya pengakuan dan penghargaan membuat awak kapal merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan motivasi kerja. Mengakibatkan hasil evaluasi kerja dibawah standar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasi, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden yang merupakan awak kapal perusahaan. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25, dengan fokus pada uji regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,367, yang mengindikasikan bahwa 36,7% variabilitas *replacement crew* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji F memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,002, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan penilaian kinerja awak kapal dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap keputusan *replacement crew* dalam perusahaan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di PT Jasindo Duta Segara dan perusahaan sejenis.

Kata Kunci: *Crew Evaluation Report*, Motivasi Kerja, *Replacement Crew*

ABSTRACT

Adhim, Iskandar Zulkarnaine Nur. 2024. “Pengaruh *Crew Evaluation Report* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Replacement Crew* Di PT Jasindo Duta Segara”. *Thesis. Diploma IV Program, Port and Shipping Department, Merchant Marine Polytechnic Semarang, Advisor I: Kristin Anita Indriyani, S.ST., M.M. Advisor II : Taruga Runadi, M.Si.*

In determining the crew in the replacement crew, a crew evaluation report is required, which contains the results of the evaluation of the crew's performance. However, the lack of recognition and appreciation makes the crew feel less valued, thus reducing work motivation. Resulting in substandard work evaluation results. This study aims to analyze the effect of crew evaluation report and work motivation on replacement crew at PT Jasindo Duta Segara.

The method used in this research is quantitative correlation, with data collection through questionnaires distributed to 30 respondents who are the company's crew. The data was analyzed using the SPSS version 25 program, focusing on multiple linear regression tests.

The results of the analysis show an R Square value of 0.367, which indicates that 36.7% of the variability of replacement crew can be explained by the two variables. The F test showed a significant value of 0.002, indicating a significant positive effect of crew evaluation report and work motivation on crew replacement. The conclusion of this study is that improved crew performance appraisal and high work motivation contribute to crew replacement decisions within the company. The findings are expected to contribute to the development of human resource policies at PT Jasindo Duta Segara and similar companies.

Keywords: *Crew Evaluation Report, Work Motivation, Replacement Crew*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	vi
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Hasil Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	9
A. Deskripsi Teori	9
B. Definisi Operasional	21
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III PROSEDUR PENELITIAN	24
A. Metode Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Instrumen Penelitian	26
D. Teknik Pengolahan Data	28
E. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN, PENGUJIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Hasil Penelitian	34
B. Uji Persyaratan Analisis	45
C. Hasil Pengujian Hipotesis	49
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Simpulan	59
B. Keterbatasan Penelitian.....	61
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
RIWAYAT HIDUP	104



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skaila Likert.....	27
Tabel 3. 2 Indikator Variabel (X1) X2 dan Y	27
Tabel 4. 1 Identitas Usia Responden	35
Tabel 4. 2 Identitas Pendidikan Terakhir Responden	36
Tabel 4. 3 Identitas Lama Bekerja Responden.....	37
Tabel 4. 4 Klasifikasi Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel.....	38
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Crew Evaluation Report</i> (X1).....	39
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)	40
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel <i>Replacement Crew</i> (Y)	41
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas <i>Crew Evaluation Report</i> (X1)	42
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja(X2).....	43
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas <i>Replacement Crew</i> (Y).....	44
Tabel 4. 11 Pengujian Reliabilitas Variabel <i>Crew Evaluation Report</i> (X1), Motivasi Kerja (X2) dan <i>Replacement Crew</i> (Y).....	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokadastisitas (Uji Gleiser)	48
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi	51
Tabel 4. 17 Hasil Uji F Pengaruh Variabel <i>Crew Evaluation Report</i> (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel <i>Replacement Crew</i> (Y).....	53
Tabel 4. 18 Hasil Uji T Pengaruh Variabel <i>Crew Evaluation Report</i> (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel <i>Replacement Crew</i> (Y).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 23



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 *Crew Evaluation Report*
- Lampiran 3 *Crew Proposal Procedure*
- Lampiran 4 *Guidelines in Crew Evaluation Report*
- Lampiran 5 Distribusi Nilai r _tabel Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 6 Distribusi Nilai t _tabel
- Lampiran 7 Distribution Nilai Tabel F 0,05
- Lampiran 8 Hasil Kuesioner Variabel *Crew Evaluation Report* (X1)
- Lampiran 9 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)
- Lampiran 10 Hasil Kuesioner Variabel *Replacement Crew* (Y)
- Lampiran 11 Hasil Tabel Output SPSS Klasifikasi Usia Responden
- Lampiran 12 Hasil Tabel Output SPSS Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden
- Lampiran 13 Hasil Tabel Output SPSS Klasifikasi Lama Bekerja Responden
- Lampiran 14 Hasil Uji Statistik Deskriptif (X1)
- Lampiran 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif (X2)
- Lampiran 16 Hasil Uji Statistik Deskriptif (Y)
- Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel
- Lampiran 18 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 19 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 20 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 24 Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 25 Hasil Uji F (Parsial)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan poros global bahari karena mempunyai samudera luas serta garis pantai terpanjang ke 2 pada dunia. Letak astronomis Indonesia terletak di wilayah ekuator. Lokasi kepulauan ini yang berada di persimpangan di mana dua samudera Hindia dan satu samudera Pasifik bertemu, serta di antara dua benua Australia dan Asia, menjadikannya mudah untuk menyeberangi lautan yang menghubungkan benua Asia dan Australia (Dhaniswari dan Rakhmagina 2022). Berdasarkan analisis para ahli, diperkirakan 90% perdagangan dunia dilakukan melalui transportasi laut, dengan 40% dari lalu lintas tersebut melewati laut teritorial Indonesia. Menunjukkan bahwa Indonesia memiliki posisi strategis dalam peta perdagangan global, menjadikan Indonesia berusaha untuk menjadi pusat global maritim (Andreas W 2019).

Awal muasal didorong oleh negara-negara Eropa, sektor perkapalan mulai terbentuk dengan fokus pada perdagangan dan industri. Negara-negara maju telah mengalami pergeseran dari waktu ke waktu, dengan semakin banyak individu yang memilih untuk terlibat dalam bisnis dan industri daripada menjadi pelaut. Sebagai akibatnya, perusahaan-perusahaan dari negara-negara industri mencari tenaga kerja pelaut pada negara berkembang yang mempunyai tenaga kerja pelaut yang mencukupi, diantaranya negara Asia seperti Indonesia (Ginting, Sahid, dan Tarigan 2021).

Permintaan yang tinggi akan tenaga kerja pelaut di negara-negara berkembang telah menyebabkan munculnya agen-agen manajemen awak kapal yang mewakili perusahaan pelayaran asing di Indonesia. Dalam hal ini, agen-agen khusus mencari tenaga kerja pelaut untuk memenuhi kebutuhan kapal-kapal mereka, terutama di negara-negara seperti Belanda, Singapura, Taiwan, Jepang dan Korea Selatan, yang menginginkan awak kapal dengan berkualitas dari sisi *skill*, *attitude*, dan kompetensi yang baik. PT Jasindo Duta Segara adalah perusahaan yang mewakili industri maritim internasional di Indonesia, yang spesialis dalam bagian agensi awak kapal (*crew Manning agency*). Perusahaan ini bekerja sama dengan pemilik kapal asing dan mengkhususkan diri dalam *crew Manning agency* dengan memiliki banyak aliansi dengan perusahaan-perusahaan di luar negeri, terutama yang berasal dari negara Asia termasuk Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan.

Pelaksanaan pergantian awak kapal yang sudah ada dengan yang baru sesuai dengan jadwal atau rencana yang ditetapkan oleh perusahaan pelayaran dikenal dengan sebutan *replacement crew*. Proses ini dilakukan karena ada awak kapal yang kontrak kerja telah selesai, namun juga bisa terjadi karena adanya kebutuhan mendesak di kapal, seperti awak kapal yang bermasalah atau mengalami kecelakaan, sehingga diperlukan pengganti untuk memastikan operasi kapal berjalan lancar. Pada saat pelaksanaan *replacement crew*, perusahaan biasanya lebih memilih awak kapal yang berpengalaman di kapal sebelumnya daripada mempekerjakan awak kapal baru. Per September 2023, PT Jasindo Duta Segara memiliki sekitar 130 awak kapal yang siaga terdiri

dari *officer deck and engine, rating deck and engine*. Serta *catering departement* Awak kapal yang berada dalam status *standby* di PT Jasindo Duta Segara merupakan awak kapal yang telah berpengalaman berlayar dan siap sedia bekerja. Kehadiran mereka sangat membantu PT Jasindo Duta Segara dalam melakukan tahap penggantian awak kapal di atas kapal. Melalui *standby crew* ini, proses penggantian di kapal dapat dipersingkat karena tidak perlu memulai proses rekrut awak kapal kembali dari awal.

Dalam menentukan *crew* yang akan dicalonkan dalam *replacement crew* perlunya diperhatikan *Crew Evaluation Report* dimana dokumen ini berisi hasil evaluasi terhadap kinerja awak kapal yang digunakan sebagai acuan dalam proses penggantian awak kapal, yaitu dalam mengidentifikasi awak kapal yang perlu digantikan dan mengidentifikasi awak kapal yang perlu ditingkatkan kualitasnya membantu manajemen untuk menilai kinerja kru dalam hal keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik. Dalam beberapa tahun terakhir, penggunaan *crew evaluation report* telah meningkat, terutama dalam industri kapal yang beroperasi di wilayah Asia Pasifik.

Dalam lingkungan kerja perusahaan perlu memotivasi karyawan menjadi suatu keharusan untuk mencapai kinerja yang unggul dan menjaga semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja dalam lingkup perusahaan pengawakan awak kapal yang melibatkan awak kapal sebagai objek utama dalam menjalankan manajemen pada saat di kapal gaji merupakan faktor yang memotivasi untuk memberikan performa kerja yang unggul. Hal ini merupakan sebuah dorongan

internal yang mendorong setiap awak kapal untuk memberikan yang terbaik dan terus berkembang, bahkan di tengah tantangan laut yang kadang tak terduga (Anggoro dkk. 2023). Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong awak kapal agar lebih aktif dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Upaya untuk memotivasi kerja pada awak kapal dilakukan dengan memberikan pemahaman bahwa penilaian kerja yang baik di kapal akan dihargai tinggi oleh Nahkoda dan *shipowner*, yang akan didapatkan berupa promosi jabatan, peningkatan kompensasi, dan bonus (Widianingrum dan Nurhayati 2017).

Namun pada saat melaksanakan *replacement crew* terdapat kendala dimana dari beberapa *shipowner* berasal dari Korea Selatan memiliki standar penilaian *crew* tersendiri yang mana ada batas nilai, apabila hasil evaluasi dibawah standar *crew* tersebut diberi kesempatan lagi untuk *re-joining* di *shipowner* sama (Kim, S. dan Lee, J. 2020). Namun ada *shipowner* yang tidak memberikan kesempatan lagi yang mengakibatkan *crew* tersebut harus berpindah join ke *shipowner* lain. Meskipun perusahaan memiliki banyak *standby crew*, beberapa di antaranya memiliki hasil evaluasi yang tidak memenuhi standar, walaupun mereka memiliki pengalaman yang cukup (Park, H. 2019). Salah satunya saat *crew* bekerja di atas kapal bersama *korean crew*, sistem kerja yang diterapkan memberikan beban yang berat dan menimbulkan tekanan tinggi saat bekerja dengan awak kapal dari Korea. Walaupun *crew* Indoneisa sudah melaksanakan tugas sesuai prosedur, *crew* kapal asal Korea tidak memberikan pengakuan atau memberi *reward* kerja sehingga para *crew*

kapal asal indoneisa merasakan keluh kesah apabila *re-joining* diperusahaan Korea yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja pada saat *re-joining* (Choi, Y.H. dan Moon, S. (2021). Oleh karena itu beberapa *crew* asal Korea memberikan penilaian terhadap *crew* Indonesia dengan hasil yang tidak memenuhi standar bahkan transparansi tidak diberikan secara jelas, sehingga evaluasi tidak dapat dilakukan dengan baik (Lee, K. dan Kim, D.J. 2018). Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan dan *shipowner*, karena mereka harus merekrut awak kapal baru, mengingat tidak ada awak kapal lama yang berkenan bekerja di kapal *Korean shipowner*. Sedangkan awak kapal tercantum memiliki mutu dan pengalaman yang baik. Sementara itu, awak kapal baru belum familiar dengan budaya kerja yang ada (Yoon, H.J. dan Park, J. 2022). Oleh karena itu, perusahaan di bidang *crew manning agency* perlu menjelaskan dan memotivasi awak kapal Indonesia tentang keuntungan bekerja dengan perusahaan Korea. Berlandaskan latar belakang masalah tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *CREW EVALUATION REPORT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *REPLACEMENT CREW* DI PT JASINDO DUTA SEGARA”**

B. Identifikasi Masalah

Peneliti dapat menemukan beberapa hal yang menjadi perhatian berdasarkan latar belakang yang telah diberikan, antara lain sebagai berikut.

1. Beragam standar evaluasi dari *shipowner*, di mana beberapa memberikan kesempatan untuk bergabung kembali dan yang lain tidak, memaksa para awak kapal mencari *shipowner* lain;
2. Kurangnya pengakuan dan penghargaan membuat kru merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan motivasi kerja mereka;
3. Masalah *re-joining* yang dihadapkan oleh perusahaan dan *shipowner* mengalami kesulitan untuk *crew re-joining* yang sudah berpengalaman namun tidak lagi bekerja di kapal-kapal milik perusahaan Korea yang mengakibatkan kerugian karena *crew* yang sudah berpengalaman diharapkan memiliki kualitas baik;
4. Tantangan budaya kerja *crew* baru yang belum terbiasa dengan budaya kerja perusahaan Korea menghadapi kesulitan dalam beradaptasi, berbeda dengan *crew* yang sudah berpengalaman;
5. *Crew manning agency* demi memberikan informasi dan memotivasi awak kapal Indonesia tentang keuntungan bekerja dengan Korea *shipowner* untuk mengatasi tantangan ini.

C. Batasan Masalah

Dengan adanya lima permasalahan tersebut, peneliti akan membatasi pembahasan pada kesempatan ini. penelitian ini untuk berfokus dan tidak menyebar dalam pengkajian masalah yang akan dibahas mencakup pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di atas kapal yang terdiri atas *officer* bagian *deck* dan *engine*, *rating* bagian *deck* dan *engine* serta bagian permakanan atau bisa disebut bagian *Catering* di PT

Jasindo Duta Segara. Adapun batasan masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Beragam standar evaluasi dari *shipowner*, di mana beberapa memberikan kesempatan untuk bergabung kembali dan yang lain tidak, memaksa para awak kapal mencari *shipowner* lain;
2. Kurangnya pengakuan dan penghargaan membuat kru merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan motivasi kerja mereka;

D. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan beberapa masalah sesuai dengan ruang lingkup, berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *crew evaluation report* terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara?
2. Apa dampak motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara?
3. Bagaimana pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara?

E. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang diuraikan dalam rumusan di atas, berikut adalah tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *crew evaluation report* terhadap *replacement crew* di PT Jaisndo Duta Segara;

2. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara;
3. Untuk mendapati pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara;

F. Manfaat Hasil Penelitian

Peneliti berharap skripsi ini dapat menghadirkan kontribusi bagi akademik, perusahaan, masyarakat, dan peneliti sendiri, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan bahwa penelitian yang dilakukan akan menghadirkan informasi yang lebih mendalam menyinggung aspek-aspek yang berpengaruh penggantian awak kapal di industri pelayaran.
 - b. Para peneliti di masa depan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi ketika merumuskan hipotesis tentang manajemen sumber daya manusia di industri maritim.
2. Manfaat praktis
 - a. Perolehan penelitian ini mampu membagikan referensi yang berharga kepada tim manajemen PT Jasindo Duta Segara untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan *replacement crew*.
 - b. Temuan dari penelitian ini juga mampu menjadi pegangan bagi manajemen *crew manning agency* lainnya dalam mengembangkan standar pengelolaan sumber daya manusia mereka.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teori

Untuk melakukan penelitian, peneliti membutuhkan landasan teori mengenai pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew*. Pada bagian selanjutnya, peneliti akan membahas pendapat para ahli tentang masalah yang sedang dibahas.

1. Pengaruh

Menurut pendapat Jaya (2018) pengaruh merupakan tahapan kemasyarakatan di mana perorangan atau sekelompok menggunakan kekuasaan mereka untuk membujuk orang atau kelompok lain untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan harapan mereka. Menurut Uwe Becker (2017) adalah keterampilan dinamis yang tidak terlalu bergantung pada mengejar atau menegakkan kepentingan seseorang. Menurut Norma Barry (2018) pengaruh adalah bentuk kekuasaan membawa seseorang untuk bereaksi dengan metode tertentu, meskipun ancaman sanksi yang jelas bukanlah motivasi utama. Dari pendapat para ahli tersebut, ditarik kesimpulan pengaruh adalah kemampuan yang berkembang, di mana individu atau kelompok dibujuk untuk bertindak sesuai harapan pihak lain, menggunakan otoritas tanpa bergantung pada ancaman sanksi.

2. *Crew Evaluation Report*

Menurut Dijk dan Schodl (2015) organisasi menggunakan penilaian kinerja sebagai prosedur atau strategi untuk memperkirakan performa

karyawan dan memhadirkan timbal balik berupa umpan. Dengan kata lain, tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menentukan apakah karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan, menilai kualitas pekerjaannya, dan melihat kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam performance appraisal diperlukan indikator yang dapat diukur atau dinilai oleh penilai. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017), proses penilaian kinerja karyawan membantu perusahaan untuk secara efektif dan tepat mengukur, menilai, dan menentukan kinerja anggotanya. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat menyimpulkan apakah karyawan telah menunaikan sarana atau target yang diinginkan oleh organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta menilai perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas, efektivitas dan efisiensi cara kerja, serta pengelolaan waktu kerja. Menurut Oktriwina (2021) *performance appraisal* adalah metode untuk mendokumentasikan dan mengevaluasi kinerja seorang karyawan.

Menurut Oktriwina (2021) tujuan pelaksanaan *performance appraisal* antara lain :

- a. Memupuk daya produksi perusahaan;
- b. Memupuk kinerja karyawan;
- c. Mengidentifikasi kebutuhan dan tanggung jawab posisi kerja;
- d. Menilai kinerja karyawan terhadap sasaran posisi;
- e. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, perubahan pekerjaan, dan pemutusan hubungan kerja;

Dalam laporan *Performance Appraisal* seorang awak kapal disebut *crew evaluation report*, dapat disimpulkan bahwa *crew evaluation report* merupakan laporan yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja dan performa *crew* kapal. Laporan ini biasanya berisi informasi tentang kinerja individu *crew*, termasuk penilaian terhadap kemampuan, keahlian, dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas di kapal. Tujuan dari *crew evaluation report* adalah untuk mengetahui bagaimana *crew* berkontribusi terhadap tujuan organisasi, mengetahui kualitas pekerjaan mereka, dan memberikan *feedback* yang bermanfaat untuk pengembangan profesional mereka. Komponen yang terdapat dalam *crew evaluation report* meliputi:

- a. Penilaian terhadap kinerja *crew* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya;
- b. Kemampuan dan keahlian *crew* dalam bidang yang relevan;
- c. Perilaku *crew* dalam komunikasi dan kerja tim;
- d. Kesadaran keselamatan *crew* dalam menjalankan tugas dan menghadapi situasi yang berbahaya;
- e. Rekomendasi untuk pengembangan profesional *crew* dan peningkatan kinerja mereka;

Crew evaluation report biasanya digunakan oleh perusahaan kapal untuk mengevaluasi kinerja *crew* dan memberikan *feedback* yang bermanfaat untuk pengembangan profesional mereka. Dokumen ini dapat merujuk pada laporan sebagai sumber daya untuk keputusan promosi, peningkatan gaji, atau penanganan masalah kinerja yang muncul.

3. Crew atau Awak Kapal

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang kepelautan, pelaut adalah setiap individu yang memiliki kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran *crew* atau Awak kapal adalah individu yang bekerja atau di pekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji. Awak kapal dibagi menjadi *Deck Departement* dan *Engine Departement*. Selain itu mereka juga terbagi menjadi perwira (*Officer*) dan bawahan (*Rating*) serta bagian permakanan (*Catering*). Berikut penjelasan

a. Perwira *Deck Departement*, terdiri dari :

- 1) Nahkoda atau *Master* (MSTR) yang bertanggung jawab sebagai pimpinan pelayaran di kapal;
- 2) Mualim 1 atau *Chief Officer* (CO) yang bertugas untuk membuat rencana pengiriman dan memahami penanganan muatan di kapal;
- 3) Mualim 2 atau *Second Officer* (2O) yang bertugas untuk mengubah posisi kapal, mengoperasikan semua peralatan navigasi yang ada di kapal, menyusun laporan posisi tengah hari, serta membaca daftar arus dan pasang surut.;
- 4) Mualim 3 atau *Third Officer* (3O) yang bertanggung jawab mengelola, memelihara dan memeriksa semua alat keselamatan di atas kapal;

b. Perwira *Engine Departement*

- 1) Kepala Kamar Mesin (KKM) atau *Chief Engineer* (CE) adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas semua mesin di kapal, di antaranya mesin induk, pompa, sekoci, mesin bantu, mesin kemudi, mesin *freezer*, dan mesin *crane*;
- 2) Masinis 1 atau *First Engineer* (1E) bertugas atas kegiatan operasional sehari-hari di *engine department* dan mesin induk atau *main engine*;
- 3) Masinis 2 atau *Second Engineer* (2E) bertugas atas kondisi dan pemeliharaan mesin bantu, generator, pompa bahan bakar, pompa kargo serta minyak pelumas
- 4) Masinis 3 atau *Third Engineer* (3E) bertugas atas pemeliharaan kondisi generator air tawar, *boiler*, kompresor udara, pemurni, dan mesin sekoci, peralatan keselamatan di ruang mesin, dan membantu dalam pengisian bahan bakar.

c. *Rating* bagian *Deck*

- 1) *Boatswain* atau Bosun (BSN) sebagai kepala kerja *rating* anjungan, membagi tugas kepada bawahan ABK, melakukan ronda, serta rutin menghitung persediaan air tawar,
- 2) *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi bertugas di anjungan meliputi menjaga jaga, memegang kemudi, melakukan pengintaian, menyiapkan bendera dan alat pemadam, serta memelihara kebersihan. Selain itu, juga bertanggung jawab

menghidupkan atau mematikan penerangan dan peralatan navigasi sesuai perintah Mualim jaga.

- 3) *Ordinary Seaman* (OS), atau *Sailor* (SLR) bertugas mencakup mengembangkan keterampilan kerja, merawat lambung kapal, membantu penanganan muatan, melaksanakan tugas tambat, dan menjaga di anjungan saat kapal berlabuh.

d. *Rating bagian Engine*

- 1) *Fitter* (FTR) atau Juru Las bertugas meliputi merawat las dan mengelas pipa atau komponen mesin yang rusak untuk memperbaikinya.
- 2) *Oiler* (OLR) atau Juru Minyak bertugas melaksanakan instruksi masinis jaga, mengelola dan mencatat alat indikator serta memeriksa minyak pelumas
- 3) *Wiper* (WPR) bertanggung jawab dalam memelihara mesin, membersihkan ruang mesin dan area sekitarnya, serta membantu masinis sesuai petunjuk.

e. *Bagian Permakanan (Catering)*

- 1) *Chief Cook* (CCK) atau Juru masak bertugas mencakup mengelola semua aspek makanan, menjaga kebersihan dapur dan peralatan, serta mengelola pembuangan sampah sesuai prosedur.
- 2) *Mess man* (MM) bertugas membantu kegiatan yang diperintahkan, menjaga kebersihan dapur, dan memelihara kebersihan di anjungan serta ruang makan.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal sesuai dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, antara lain adalah:

- a. Memiliki sertifikat keahlian pelaut;
- b. Memiliki sertifikat keterampilan pelaut lainnya;
- c. Berumur minimal 18 tahun;
- d. Memiliki dokumen identitas seperti buku pelaut dan / atau *passport* apabila bekerja di luar negeri;
- e. Sehat jasmani dan rohani menurut hasil pengecekan kesehatan khusus awak kapal;
- f. Memiliki siji;l
- g. Telah menandatangani Perjanjian Kerja Laut (PKL);

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa awak kapal merupakan pegawai kapal yang memiliki tanggung jawab dan tugas sesuai dengan jabatan dan sertifikat keahlian pelaut.

4. Motivasi kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi di tempat kerja adalah proses yang mencirikan tingkat, arah, dan kekuatan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2016) dorongan untuk mencapai tujuan yang dihasilkan dari berbagai proses perilaku manusia dikenal sebagai motivasi. Menurut Edwin B Filippo (2016) kapasitas untuk secara efektif memimpin para pengajar dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan aspirasi para pengajar pada saat yang

bersamaan dikenal sebagai motivasi kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa dorongan untuk bekerja dipicu oleh motivasi. Dengan demikian motivasi di tempat kerja adalah sebuah proses yang merepresentasikan tingkat, arah, dan kekuatan dari usaha yang dilaksanakan untuk memenuhi tujuan. Ini adalah motivasi yang berasal dari perilaku manusia yang dapat membantu organisasi dan pendidik berkolaborasi dengan baik untuk bersama-sama mencapai tujuan

Berdasarkan pendapat Bintaro dan Daryanto (2017) karyawan Indonesia bekerja dengan beragam macam motivasi, antara lain :

- a. Menerima gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup diri sendiri serta keluarga, seperti biaya hidup sehari-hari, pendidikan anak, dan pembelian lainnya;
- b. Mencapai target karier untuk meningkatkan keterampilan seperti komunikasi, manajemen waktu, pengelolaan anggaran, dan kepemimpinan, serta mencari pengalaman untuk meningkatkan nilai diri dalam mencari pekerjaan yang lebih baik.;
- c. Berkarya dengan memahami arti karyawan, yaitu memberikan yang terbaik agar kontribusinya signifikan bagi kemajuan perusahaan.;
- d. Bekerja sebagai ibadah untuk menafkahi keluarga dan memberi manfaat, sambil memperhatikan keberkahan uang dan menghindari gaji yang tidak halal.

Menurut Farida & Hartono (2016), tujuan motivasi kerja antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memotivasi mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif;
- b. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, sehingga mereka lebih terlibat dalam proses kerja dan berkontribusi dengan ide-ide inovatif.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan yang akan berdampak positif pada disiplin kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan;
- d. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan agar mereka merasa aman dan nyaman dalam posisi mereka, mengurangi tingkat perputaran karyawan.;
- e. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi;
- f. Meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan dengan menarik dan mempertahankan talenta yang tepat untuk perusahaan;
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas hasil kerja mereka;
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang positif di antara tim;
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun mental, yang berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas jangka panjang;

Menurut Risky Nur Adha (2019) indikator motivasi kerja mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

- a. Kebutuhan akan fasilitas penunjang di tempat kerja yang berfungsi untuk mempermudah penyelesaian tugas. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja, sehingga mereka lebih produktif;
- b. Kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, serta kebebasan dari ancaman seperti rasa takut dan cemas. Rasa aman yang terjaga memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka tanpa gangguan;
- c. Kebutuhan yang dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, seperti interaksi yang baik antar individu. Hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan;
- d. Kebutuhan akan penghargaan atas pencapaian, yang mencakup status, perhatian, dan reputasi. Penghargaan atas kerja keras dan prestasi karyawan dapat meningkatkan dan mendorong untuk berprestasi;
- e. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan, yang dapat berasal dari motivasi dan dukungan dari atasan. Motivasi eksternal ini penting untuk mendorong karyawan agar tetap berfokus pada pencapaian target dan perkembangan pribadi;

5. *Replacement crew*

Menurut Rohmah dan Silen (2017) beberapa perusahaan pelayaran menerapkan sistem pegawai tetap, mirip dengan kebanyakan BUMN, sementara banyak perusahaan swasta menerapkan sistem kontrak. Perusahaan swasta yang mempekerjakan pegawai tetap perlu memperhitungkan jumlah awak kapal dan nahkoda cadangan yang ada di darat, biasanya berkisar antara 25-50% dari total awak kapal aktif, tergantung pada ukuran perusahaan, untuk mengisi posisi kosong akibat mutasi, sakit, cuti, pendidikan, dan lainnya.

a. Persyaratan untuk bekerja di kapal meliputi:

- 1) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disetujui oleh syahbandar;
- 2) Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut;
- 3) Sertifikat Kesehatan Pra-Berlayar;
- 4) Buku Pelaut;
- 5) Sijil Awak Kapal;

b. Pergantian awak kapal di atas kapal (mutasi naik turun) dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu:

- 1) Permintaan seorang anggota awak kapal mungkin mengajukan permohonan untuk keluar atau pindah berdasarkan alasan pribadi.
- 2) Menunggu Penempatan dan dalam Status *Standby* berada dalam posisi menunggu penempatan di kapal lain sambil tetap dalam status standby, siap untuk bertugas ketika dibutuhkan.

- 3) Anggota awak kapal mengambil cuti untuk keperluan pribadi, seperti liburan atau urusan keluarga, yang memerlukan mereka untuk tidak bertugas sementara waktu.
- 4) Kesehatan yang menurun dapat menyebabkan seorang anggota awak kapal harus diganti sementara atau permanen sampai mereka pulih.
- 5) Setelah menyelesaikan periode kontrak, awak kapal dapat dipanggil untuk tugas baru atau diberi kesempatan untuk beristirahat sebelum kontrak berikutnya.
- 6) Sebelum kembali bertugas, awak kapal sering kali harus menjalani pemeriksaan kesehatan dan mendapatkan surat sehat untuk memastikan mereka dalam kondisi fisik yang baik.
- 7) Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, awak kapal mungkin perlu mengikuti pelatihan atau kursus kepelautan, yang mengharuskan mereka meninggalkan tugas sementara.
- 8) Penting bagi anggota awak untuk memastikan semua dokumen dan sertifikat kepelautan mereka tetap valid, sehingga mereka perlu mengurus pembaruan atau revalidasi dokumen yang sudah kadaluarsa.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *replacement crew* adalah proses krusial dalam perusahaan pelayaran di bidang *crew Manning Agency*, mengingat setiap awak kapal memiliki batas waktu kontrak di kapal. Proses ini memerlukan perhatian khusus karena

melibatkan berbagai pihak, termasuk nahkoda sebagai perwakilan kapal, pemilik kapal, serta awak kapal yang digantikan dan yang akan menggantikan. Dalam proses *replacement crew*, perusahaan mempertimbangkan beberapa faktor untuk pencalonan atau penempatan kembali awak kapal ke kapal. Oleh karena itu, peneliti mengadopsi indikator penempatan untuk *replacement crew* berdasarkan pendapat Parera (2021), antara lain:

- a. Pendidikan awak kapal;
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan;
- c. Keterampilan dalam pekerjaan;
- d. Pengalaman di bidang pekerjaan;

B. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional, peneliti akan memberikan penjabaran rinci mengenai suatu konsep untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti. Dengan penelitian ini, baik pembaca maupun peneliti akan memahami pengaruh dari *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew*. Tujuannya adalah mencapai kinerja kerja yang optimal dengan mempertimbangkan secara cermat saat melakukan *replacement crew*, sehingga awak kapal yang ditempatkan dapat memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan hasil yang baik. *Crew evaluation report* (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan *replacement crew* (Y) merupakan fokus utama dari penelitian ini. Penjelasan singkat mengenai *crew evaluation report*, motivasi kerja, dan *replacement crew* disampaikan di bawah ini:

1. *Crew Evaluation Report*

Crew evaluation report adalah metode untuk mendokumentasikan dan mengevaluasi kinerja seorang awak kapal. Metode ini berfungsi sebagai alat pengembangan karier dan mencakup tinjauan rutin terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penilaian ini dilakukan secara berkala, bisa setiap tahun, enam bulan, atau empat bulan.

2. Motivasi kerja

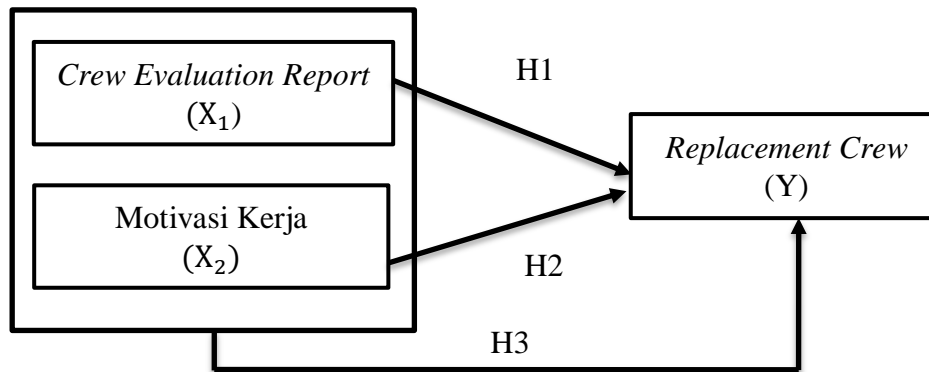
Motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas secara sadar. Hal ini mengarahkan seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang diinginkannya, dengan fokus pada tujuan dan dorongan untuk mencapai hasil tertentu.

3. *Replacement Crew*

Replacement crew adalah proses krusial dalam perusahaan pelayaran di bidang *crew manning agency*, mengingat setiap awak kapal memiliki masa kontrak yang terbatas di kapal. Proses ini memerlukan perhatian khusus dalam operasional *crew manning agency* karena melibatkan berbagai pihak, termasuk nahkoda sebagai wakil kapal, pemilik kapal, serta awak yang akan diganti dan yang akan menggantikan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka kerja yang mencakup beberapa komponen yang akan dibahas dalam penelitian ini dibuat untuk menjelaskan dan menyajikan penelitian secara metodis.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang menawarkan solusi sementara untuk suatu masalah; hipotesis harus diverifikasi melalui pengujian. Pengujian hipotesis harus didasarkan pada teori yang kuat dengan mengeksplorasi pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* kapal. Berikut adalah hipotesis yang diajukan:

1. (H₁) *Crew Evaluation Report* berpengaruh terhadap *Replacement Crew*;
2. (H₂) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Replacement Crew*;
3. (H₃) *Crew Evaluation Report* dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Replacement Crew*;

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 untuk menganalisis pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara, kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa *crew evaluation report* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kebutuhan perusahaan *crewing* dalam *replacement crew*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,300 yang melebihi taraf 5%. Dengan koefisien regresi sebesar 0,145 dengan nilai t 1,058 menunjukkan bahwa *crew evaluation report* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kebutuhan untuk *replacement crew*. Penyebabnya adanya bias yang sering muncul dalam *crew evaluation report* mengakibatkan adanya sikap favoritisme dari penilai. dapat disimpulkan bahwa *crew evaluation report* tidak menjadi faktor utama dalam keputusan *replacement crew*. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) ditolak;
2. Hasil uji hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *replacement crew*. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,543 dengan nilai t 2,962 dan tingkat signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan perusahaan dalam *replacement crew*.

Peningkatan motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kebutuhan perusahaan dalam *replacement crew*. *Crew* yang termotivasi memiliki kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga cenderung bertahan lebih lama dalam bekerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima;

3. Hasil uji hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai *R Square* senilai 0,367 menunjukkan bahwa 36,7% variabilitas *replacement crew* dapat dipaparkan dengan sepasang variabel tersebut. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321 serta hasil uji F dengan nilai 7,840 dan signifikansi 0,002 mengindikasikan bahwa kombinasi variabel *crew evaluation report* dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara kolektif terhadap *replacement crew*. Hasil ini menggaris bawahi pentingnya kedua faktor tersebut dalam keputusan *replacement crew* di perusahaan *crewing*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima;

Dari keseluruhan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa *crew evaluation report* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang secara positif mempengaruhi *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara. Kombinasi antara *crew evaluation report* dan motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan, menandakan perlunya perusahaan untuk mempertimbangkan kedua aspek ini secara bersamaan dalam strategi manajemen sumber daya manusianya.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan yang dapat diperbaiki dan dikembangkan dalam penelitian mendatang. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti.:

1. Jumlah sampel yang kecil, yaitu 30 orang, dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian serta membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Dengan sampel terbatas, variabilitas data tidak cukup representatif untuk memberikan gambaran akurat mengenai pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara;
2. Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat diterapkan secara langsung pada perusahaan lain dengan konteks industri yang berbeda;
3. Keterbatasan dalam metodologi yang mengharuskan peneliti untuk berhati-hati dalam menarik kesimpulan dan menerapkan hasil penelitian ini pada situasi atau konteks lain;

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *crew evaluation report* dan motivasi kerja terhadap *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian dan praktik di masa depan.:

1. Perusahaan hendaknya melakukan pengkajian ulang terhadap mekanisme dan praktik dari *crew evaluation report*. Mengingat adanya bias dalam

penilaian yang disebabkan oleh favoritisme, perusahaan perlu menggali pendekatan yang lebih objektif dan transparan dalam melakukan evaluasi kinerja *crew*. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan bagi para penilai untuk mengurangi subjektivitas atau dengan melibatkan pihak ketiga dalam proses evaluasi.

2. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja *crew* mengingat temuan yang menyatakan motivasi kerja mempunyai dampak relevan terhadap *replacement crew*, perusahaan perlu merumuskan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi tersebut. Misalnya, perusahaan bisa menyediakan program penghargaan, insentif, serta pengembangan karir yang jelas untuk *crew*. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka.
3. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk melakukan studi dengan sampel yang lebih besar guna meningkatkan generalisasi temuan. Penelitian mendatang juga perlu mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi terhadap *replacement crew*, seperti kondisi kerja, hubungan antar kolega, dan kebijakan perusahaan. Dengan mempertimbangkan lebih banyak variabel, Selain itu dapat menawarkan pandangan yang lebih menyeluruh dan tepat tentang elemen-elemen yang menentukan *replacement crew*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, D. (2017). "Navigasi dan Manajemen Muatan pada Kapal." *Jurnal Teknik Kelautan*, 18(3), 78-90.
- Andreas W, Finaka. (2019). "Indonesia Sebagai Poros Maritim Dunia." https://indonesiabaik.id/motion_grafis/indonesia-sebagai-poros-maritim-dunia (Juni 28, 2024).
- Anggoro, Retno, Widanto M. Adi, Fitri Suprapti, dan Lia R. Asfirah. (2023). "Pengaruh Karir Potensial dan Motivasi Terhadap Performa Kerja: Studi pada Pelaut yang Bekerja pada Perusahaan Penyedia Awak Kapal Tahun 2023." *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim* 7(2): 81–89. doi:10.52475/saintara.v7i2.251.
- Arivia, Arni, Carolina Margaretha, dan Reininda Anugrah Hayati. 2023. "Performance Evaluation: Benarkah Objektif dan Terukur?" <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/1368-performance-evaluation-benarkah-objektif-dan-terukur?tmpl=component&print=1> (Juni 18, 2024).
- Barry, N. (2018). "Tipe Kekuasaan dalam Dinamika Pengaruh" *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi*, Vol. 12 No. 4, pp. 115-128
- Becker, Uwe. (2017). "The Concept of Power and Influence in Political Sociology." *Political Sociology Journal*, 29(2), pp. 112-134.
- Bintaro, R., & Daryanto, A. (2017). "*Manajemen penilaian kinerja karyawan.*" Penerbit Gava Media

- Choi, Y.H. & Moon, S. (2021). "Work Cultures Aboard Ships: Comparing Korean and Multinational Crews" **International Journal of Maritime Studies**, Vol. 10 No. 4, pp. 332-350
- Creswell, J. W. (2014). "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches." Sage Publications.
- Dhaniswari, Alana Melia, dan Nabilah Rakhmagina. 2022. "Tantangan Dari Visi 'Poros Maritim Dunia' Dalam Rangka Meningkatkan Laju Ekonomi Maritim Di Indonesia."
- Dijk, D., & Schodl, H. (2015). "Performance Appraisal: A Critical Review." *Journal of Human Resource Management*, 34(2), 125-136.
- Farida, T., & Hartono, B. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh Motivasi". Penerbit Graha Ilmu. - Pages 75-78
- Field, A. (2018). "Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics." Sage Publications.
- Flippo, E.B. (2016). "Personnel Management". McGraw-Hill. - Page 211
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Dafid, Muhammad Sahid, dan ErtaMonika Br Tarigan. (2021). "Proses Pergantian Crew Pada Kapal MV ELISABETH OLDENDORF Oleh PT. Sea Asih Lines (SAL) Cabang Belawan." 3(1).
- Heryanto, Imam & Totok Tribowo. (2018). "PATH ANALYSIS MENGGUNAKAN SPSS DAN EXCEL (Two In One - All Version) PANDUAN PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

UNTUK SKRIPSI /TESIS". Penerbit Informatika Bandung

Jaya, A.(2018). "Transaksi Sosial dalam Dinamika Pengaruh" *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, Vol. 9 No. 2, pp. 89-102

Jones, R. (2016). "Evaluating Employee Performance: Fundamental Guidelines." *Employee Relations Journal*, 29(3), 78-89

Junaidi. 2014. Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi t. Seri Tutorial Analisis Kuantitatif. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Jambi.

Kim, S. & Lee, J. (2020). "A Study on Crew Management in the Maritime Industry" **Journal of Maritime Business and Logistics**, Vol. 6 No. 2, pp. 145-160

Kokasih, Engkos dan Soewedo, Hananto. (2014). Manajemen Perusahaan Pelayaran. Semarang

Lee, K. & Kim, D.J. (2018). "Transparency in Crew Performance Evaluation and Its Impact on Maritime Operations" **Journal of International Maritime Technology**, Vol. 12 No. 1, pp. 65-80

Lidwina, M.S., & Murniati, MP. (2019). Faktor penentu dan efek bias evaluasi kinerja di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(2), 150-171.

Marzuki, S. (2016). "Maintenance Management in Marine Engineering." *Jurnal Teknik dan Ilmu Kelautan*, 19(2), 102-115.

McCormick, H. (2016). The real effects of unconscious bias in the workplace. North Carolina: UNC Executive Development.

Nurahaju, Rini, dan Dessy Nur Utami. 2019. "Motivasi Pelaut." Implementasi

Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia.

Oktriwina, Alifia Seftin. (2021). "*Performance Appraisal*: Pengertian, Tujuan, dan Jenis-jenisnya." *glints.com*.

<https://glints.com/id/lowongan/performance-appraisal/> (Juni 30, 2024).

Parera, J. (2021). "Kebijakan Pengelolaan Proses Replacement Crew di Agen Kapal: Tantangan dan Solusi." *Journal of Maritime Policy and Management*, 45(1), 54-67.

Park, H. (2019). "Evaluation Systems for Maritime Crews and Their Impacts on Crew Performance" **Asian Journal of Maritime Affairs**, Vol. 7 No. 3, pp. 210-225

Pasyah, A.Chalid, Raden Bambang Ristianto, dan Mutiara Patya Alife. 2021. "Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasindo Duta Segara." Dalam Prosiding Seminar Pelayaran dan Riset Terapan, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, 13–18. doi:10.36101/pcsa.v3i1.163.

Pribadi, A. (2014). "Struktur Organisasi dan Tugas Awak Kapal di Indonesia." *Jurnal Maritim*, 12(3), 157-173.

Putra, Yoga Pangestu Asyhary. (2023) "Pengaruh *Recruitment Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. Jasindo Duta Segara"

Rahman, B. (2015). "Kepelautan dan Keselamatan Kerja di Atas Kapal." *Jurnal Pelayanan Publik*, 8(4), 89-104.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang
kepelautan

Republik Indonesia. Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Pelayaran.

Risky, Nur Adha. (2019). "Indikator Motivasi Kerja: Kajian Empiris di Dunia
Kerja". *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Vol. 7, No.
3.- Pages 86-90

Robbins, P., & Judge, T. (2015). "Organizational Behavior". Pearson Education.-
Page 132:

Rohmah, Nur, dan Adhi Pratistha Silen. 2017. "Mekanisme Replacement Crew
Kapal Guna Memperlancar Crewing Management Di PT Jasindo
Duta Segara." 8(1).

Smith, K. (2018). "*Employee Performance Management Systems.*" *International
Journal of HR Strategies*, 40(1), 112-125

Sugiyarto, L. (2018). "Profesionalitas dan Keahlian Pelaut Indonesia." *Jurnal
Keahlian Maritim*, 21(3), 120-135.

Sugiyono. (2021). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Kencana.- Page 103

Tjahjono, B. (2020). "Manajemen Perubahan dan Pergantian Awak Kapal dalam
Industri Pelayaran." *International Journal of Maritime Studies*,
34(2), 198-210.

West, C. (2020). "*Advanced Techniques in Employee Performance Assessment.*"
Employee Performance Journal, 35(3), 221-233.

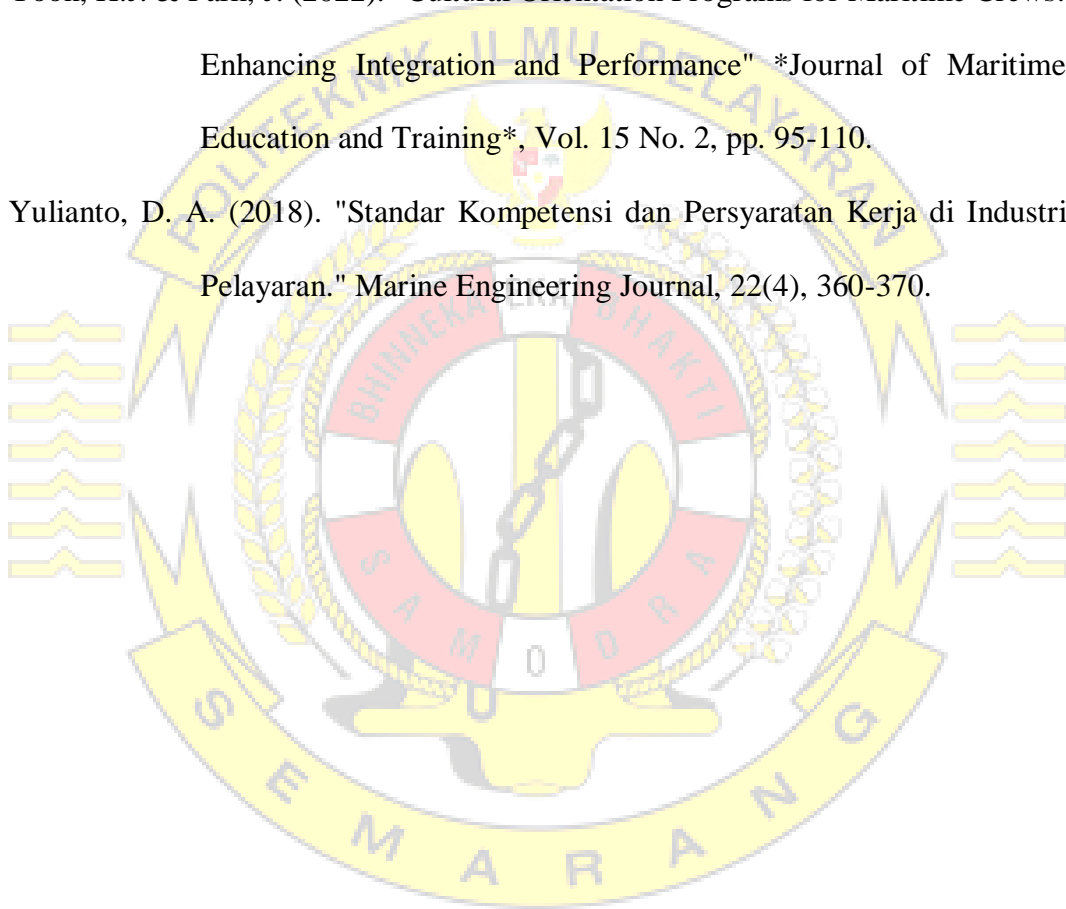
Wibowo, (2016). "Perilaku dalam Organisasi". Penerbit PT RajaGrafindo

Persada.- Page 322

Widianingrum, Ria, dan Mafizaton Nurhayati. (2017). "Pengaruh Pendidikan, Dan Pelatihan Pre-Joining Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Crew Kapal Di PT Jasindo Duta Segara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 3: 267–83.

Yoon, H.J. & Park, J. (2022). "Cultural Orientation Programs for Maritime Crews: Enhancing Integration and Performance" **Journal of Maritime Education and Training**, Vol. 15 No. 2, pp. 95-110.

Yulianto, D. A. (2018). "Standar Kompetensi dan Persyaratan Kerja di Industri Pelayaran." *Marine Engineering Journal*, 22(4), 360-370.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian Pengaruh *Crew Evaluation Report* dan Motivasi Kerja Terhadap *Replacement Crew* di PT Jasindo Duta Segara

Assalaamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakaatuh

Yang saya hormati Bapak/Saudara sekalian, perkenalkan saya Iskandar Zulkarnain Nur Adhim, Taruna program studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan dari PIP Semarang. Saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh *Crew Evaluation Report* dan Motivasi Kerja Terhadap *Replacement Crew* di PT Jasindo Duta Segara. Maka dari itu dengan segala hormat untuk kesediaan waktu untuk sedikit meluangkan waktu 10 menit dalam mengisi kuesioner ini. Semoga Bapak/Saudara sekalian selalu diberikan kemudahan dan kelancaran selalu dalam segala urusan. Atas bantuan dan partisipasi yang telah diberikan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Iskandar Zulkarnain Nur Adhim

Karakteristik Responden

Mohon dilengkapi bagian ini sesuai dengan identitas responden, atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Nama Lengkap *

Your answer

Usia *

21th - 30th

31th - 40th

41th - 50th

> 51th

Pendidikan Terakhir *

ANT/ATT I

ANT/ATT II

ANT/ATT III

Rating Able/Rating Forming

Lain-Lain

Lama Bekerja *

< 5th

6th - 10th

11th - 20th

> 20th

Motivasi Kerja

Pengisian Kuesioner berdasarkan pengalaman kerja Bapak/Saudara, dengan petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
2. Pengisian jawaban cukup dengan memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Saudara
3. Pilihan jawaban
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

1. Perusahaan menyediakan fasilitas penunjang untuk mempermudah pekerjaan *

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-Ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

2. Apabila fasilitas tidak memenuhi dapat mengajukan fasilitas yang memadai *

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-Ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

3. Perusahaan memberikan rasa aman dalam memberikan fasilitas keselamatan *

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-Ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

4. Saya merasa bahwa kebutuhan akan perlindungan dari risiko dan ancaman di tempat kerja telah terpenuhi *

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-Ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

5. Saya termotivasi bekerja demi menafkahkan keluarga *

Sangat Setuju

Setuju

Ragu-Ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

6. Teman kerja memberikan motivasi kerja untuk bekerja lebih maksimal *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

7. Saya diberikan apresiasi oleh teman kerja dan atasan *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

8. Status sosial dan profesional sangat berarti bagi saya *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

9. Saya merasa bahwa atasan memiliki kepedulian yang cukup terhadap kebutuhan motivasional tim untuk mencapai tujuan bersama

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

10. Dorongan dari pimpinan dan rekan kerja membantu untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan pekerjaan

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Replacement Crew

Pengisian Kuesioner berdasarkan pengalaman kerja Bapak/Saudara, dengan petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
2. Pengisian jawaban cukup dengan memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Saudara
3. Pilihan jawaban
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

1. Saya merasa bahwa proses perekrutan dan pelatihan crew pengganti sudah cukup efektif

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

2. Perusahaan berkomunikasi dan koordinasi dengan crew dalam proses Replacement crew

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

3. Saya bersedia bekerja dengan crew asing *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

4. Saya memiliki pengalaman bekerja dengan crew asing *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

5. Apabila saya bekerja dengan crew asing, saya berusaha bekerja dengan baik *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

6. Dalam proses replacement, saya memahami kemampuan diri sendiri *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

7. Saya memahami kebijakan dalam replacmenet crew *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

8. Perlu nya fleksibilitas crew pengganti dalam menghadapi perubahan jadwal atau kondisi operasional yang mendadak *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

9. Perusahaan meminta saran dalam repalcement crew untuk meningkatkan manajemen *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

10. Saya memberikan percayaan terhadap replacement crew dan pemahaman crew pengganti dapat melaksanakan tugas yang akan lakukan *

- Sangat Setuju
 Setuju
 Ragu-Ragu
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju



Lampiran 2

Crew Evaluation Report

PT Jasindo Duta Segara
Crew Evaluation Report

Ship's Name	AQUABEAUTY	
(Rank) Name of Crew	(1E) BAMBANG J.RIDARNO	Date Of Birth : 30/10/1968
Date of Embarkation	26/07/2022	Date Of Disembarkation : 23/05/2023
Home Town	PADANG	
Telephone Number		

Reason of Sign-off
INSTRUCTION:

1. Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
4. Dismissed. 5. Others (FINISH CONTRACT)

Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge.	Accuracy, thoroughness and adherent to standards;	5 (4) 3 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge	Technical knowledge of own job; skill in using established techniques, material and equipment.	5 (4) 3 2 1
3. Positivity to duties.		5 (4) 3 2 1
4. Responsibilities to duties.		5 (4) 3 2 1
5. Industry & Patience	Work hard without complaining; Can stand Long hours of work	5 (4) 3 2 1
6. Emotional Stability.	Does not show Anxiety, Tension, Nervousness and Homesickness; Follow safety rules and regulations	5 (4) 3 2 1
7. Safety Consciousness.	Understanding of Safety Management System Attentiveness; Follow safety rules and regulations	5 (4) 3 2 1
8. Ability to get along with Others.	Cooperation and Attitude; Inter-departmental Co-operation and Relationship	5 (4) 3 2 1
9. Loyalty & Obedience	Follow orders; Faithful Performance of duties	5 (4) 3 2 1
10. Health Condition.	Physically fit not sickly energetic	5 (4) 3 2 1
11. Management and Supervision.	Ability to handle people; to organize and assign work systematically.	5 (4) 3 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to () (Rehire (Not for rehire	
Comment of Department Head (C/O of C/E)	- DURING MY OBSERVATION, HE IS SHOWING GOOD PERFORMANCE, HARD WORKING AND ALWAYS FOLLOW INSTRUCTION FROM THE LEADER.	
Comment of Master	Good PERFORMANCE	

Evaluated by : A.M PUJANTA

Reviewed/

Noted by :

Department Head ()

Master

- Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.



PT Jasindo Duta Segara

Crew Evaluation Report

Ship's Name
(Rank) Name of Crew
Date of Embarkation
Home Town
Telephone Number

MV AQUABEAUTY
(AB) JAMES MAMESAH Date Of Birth : 03/07/1974
18/07/2022 Date Of Disembarkation : 23/05/2023
MANADO

Reason of Sign-off
INSTRUCTION:

1. Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
4. Dismissed. 5. Others ()

Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge.	Accuracy, thoroughness and adherent to standards;	5 4 3 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge	Technical knowledge of own job; skill in using established techniques, material and equipment.	5 4 3 2 1
3. Positivity to duties.		5 4 3 2 1
4. Responsibilities to duties.		5 4 3 2 1
5. Industry & Patience	Work hard without complaining; Can stand Long hours of work	5 4 3 2 1
6. Emotional Stability.	Does not show Anxiety, Tension, Nervousness and Homesickness; Follow safety rules and regulations	5 4 3 2 1
7. Safety Consciousness.	Understanding of Safety Management System Attentiveness; Follow safety rules and regulations	5 4 3 2 1
8. Ability to get along with Others.	Cooperation and Attitude; Inter-departmental Co-operation and Relationship	5 4 3 2 1
9. Loyalty & Obedience	Follow orders; Faithful Performance of duties	5 4 3 2 1
10. Health Condition.	Physically fit not sickly energetic	5 4 3 2 1
11. Management and Supervision.	Ability to handle people; to organize and assign work systematically.	5 4 3 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to () <input checked="" type="checkbox"/> Rehire (Not for rehire)	
Comment of Department Head (C/O)	He was in hard work, obey instruction from leadership, responsibility followed by safety company policy.	
Comment of Master	Average PERFORMANCE	

Evaluated by : Reviewed/
Noted by :
Department Head () Master

- Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.



PT Jasindo Duta Segara *Crew Evaluation Report*

Ship's Name	AQUABEAUTY	
(Rank) Name of Crew	(MM) FIRMAN HADI AGUSTIAN	Date Of Birth : 01/08/1988
Date of Embarkation	18/07/2022	Date Of Disembarkation : 7/05/2023
Home Town	BOGOR	
Telephone Number		

Reason of Sign-off
INSTRUCTION:

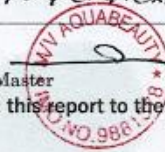
1. Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
4. Dismissed. 5. Others ()

Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge.	Accuracy, thoroughness and adherent to standards;	5 4 (3) 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge	Technical knowledge of own job; skill in using established techniques, material and equipment.	5 4 (3) 2 1
3. Positivity to duties.		5 4 (3) 2 1
4. Responsibilities to duties.		5 4 (3) 2 1
5. Industry & Patience	Work hard without complaining; Can stand Long hours of work	5 4 (3) 3 1
6. Emotional Stability.	Does not show Anxiety, Tension, Nervousness and Homesickness; Follow safety rules and regulations	5 4 (3) 2 1
7. Safety Consciousness.	Understanding of Safety Management System Attentiveness; Follow safety rules and regulations	5 4 (3) 2 1
8. Ability to get along with Others.	Cooperation and Attitude; Inter-departmental Co-operation and Relationship	5 4 (3) 2 1
9. Loyalty & Obedience	Follow orders; Faithful Performance of duties	5 4 (3) 2 1
10. Health Condition.	Physically fit not sickly energetic	5 4 (3) 2 1
11. Management and Supervision.	Ability to handle people; to organize and assign work systematically.	5 4 (3) 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to () (Rehire (Not for rehire) <input checked="" type="checkbox"/>	
Comment of Department Head (C/O)	Poor responsibility, poor cooperation with Chief Cook and need to more briefing for change his mind and disciplinary for working time.	
Comment of Master	<i>VERY BAD PERFORMANCE NO ATTITUDE</i>	

Evaluated by :
Noted by : *CHITRI ARIYANTO CASRYAN*
Department Head ()

Reviewed/
Master



- Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.

PT Jasindo Duta Segara Crew Evaluation Report

Ship's Name
(Rank) Name of Crew
Date of Embarkation
Home Town
Telephone Number

MV AQUABEAUTY
DWIPANGGA CARAKA. W (3RD/ OFF) Date Of Birth : 07 MAR 1999
11.08.2022 Date Of Disembarkation : MAY 2023 / 23rd
BANDAR LAMPUNG

Reason of Sign-off

①. Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
4. Dismissed. 5. Others ()

INSTRUCTION:

Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge	Accuracy, thoroughness and adherent to standards;	5 (4) 3 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge	Technical knowledge of own job; skill in using established techniques, material and equipment.	(5) 4 3 2 1
3. Positivity to duties		5 (4) 3 2 1
4. Responsibilities to duties		(5) 4 3 2 1
5. Industry & Patience	Work hard without complaining; Can stand Long hours of work	(5) 4 3 2 1
6. Emotional Stability	Does not show Anxiety, Tension, Nervousness and Homesickness; Follow safety rules and regulations	(5) 4 3 2 1
7. Safety Consciousness	Understanding of Safety Management System Attentiveness; Follow safety rules and regulations	5 (4) 3 2 1
8. Ability to get along with Others	Cooperation and Attitude; Inter-departmental Co-operation and Relationship	(5) 4 3 2 1
9. Loyalty & Obedience	Follow orders; Faithful Performance of duties	(5) 4 3 2 1
10. Health Condition	Physically fit not sickly energetic	5 (4) 3 2 1
11. Management and Supervision	Ability to handle people; to organize and assign work systematically.	5 (4) 3 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to () (Rehire <input checked="" type="checkbox"/> (Not for rehire <input type="checkbox"/>	
Comment of Department Head (C/O or C/E)	General performing, he is in good performance	
Comment of Master	Good PERFORMANCE	

Evaluated by : Gunawan Jati N

Reviewed/ Capt. Is Ariyanto Legofish

Noted by :

Department Head (Ch. Off.)

Master

- Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.



PT Jasindo Duta Segara
Crew Evaluation Report

Ship's Name MV. AQUABEAUTY
 (Rank) Name of Crew (OILER) MOH. ZAINURI Date Of Birth: 03 MAY 1987
 Date of Embarkation 18 JULY 2022 Date Of Disembarkation: 07 MAY 2023
 Home Town BANGKALAN
 Telephone Number _____

Reason of Sign-off

Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
 4. Dismissed. 5. Others (1. Termination of contract)

INSTRUCTION:

Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge	Accuracy, thoroughness and adherent to standards;	5 (4) 3 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge	Technical knowledge of own job; skill in using established techniques, material and equipment.	5 (4) 3 2 1
3. Positivity to duties		5 (4) 3 2 1
4. Responsibilities to duties		5 (4) 3 2 1
5. Industry & Patience	Work hard without complaining; Can stand Long hours of work	5 (4) 3 2 1
6. Emotional Stability	Does not show Anxiety, Tension, Nervousness and Homesickness; Follow safety rules and regulations	5 (4) 3 2 1
7. Safety Consciousness	Understanding of Safety Management System Attentiveness; Follow safety rules and regulations	5 (4) 3 2 1
8. Ability to get along with Others	Cooperation and Attitude; Inter-departmental Co-operation and Relationship	5 (4) 3 2 1
9. Loyalty & Obedience	Follow orders; Faithful Performance of duties	5 (4) 3 2 1
10. Health Condition	Physically fit not sickly energetic	5 (4) 3 2 1
11. Management and Supervision	Ability to handle people; to organize and assign work systematically.	5 (4) 3 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to () <input checked="" type="checkbox"/> Rehire <input type="checkbox"/> Not for rehire	
Comment of Department Head (C/E)	He was in hard work, obey instruction from leadership, responsibility followed by safety company policy.	
Comment of Master	<i>Good PERFORMANCE</i>	

Evaluated by : Chief Engineer

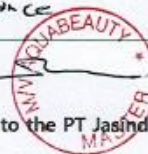
Reviewed/

Noted by : Chief Engineer

Department Head (

Master

- Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.

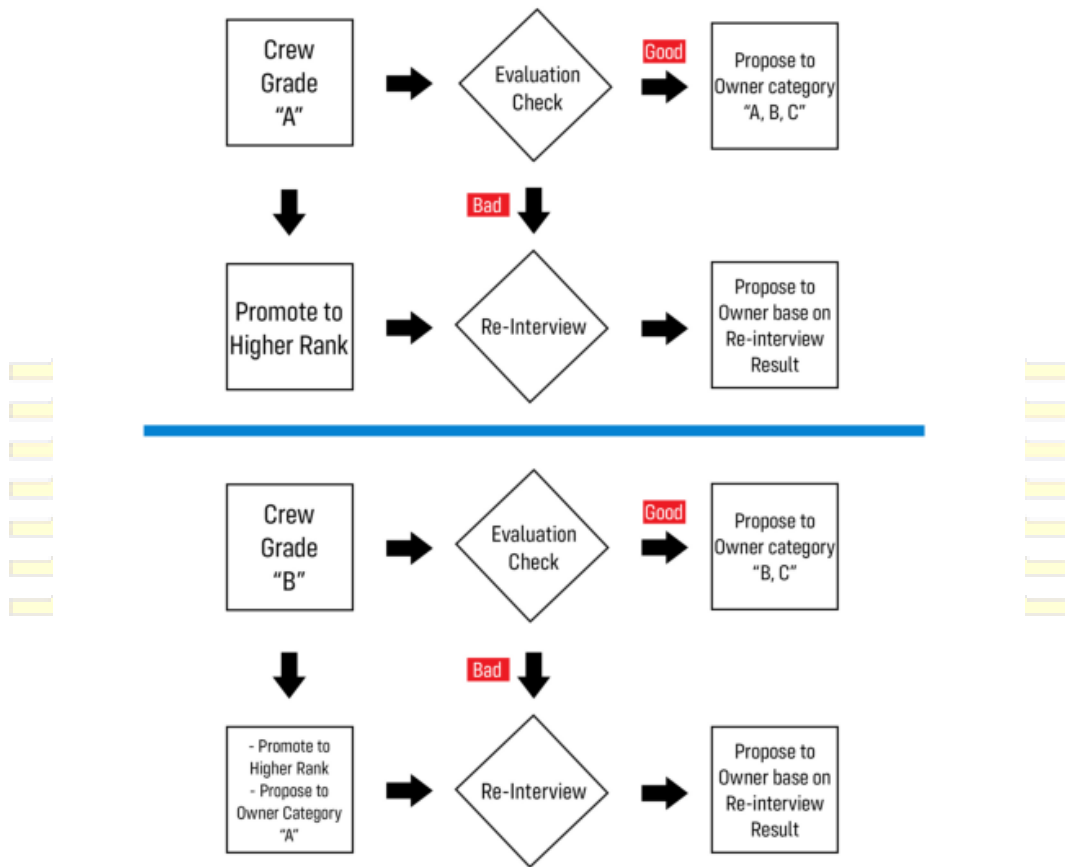


Lampiran 3

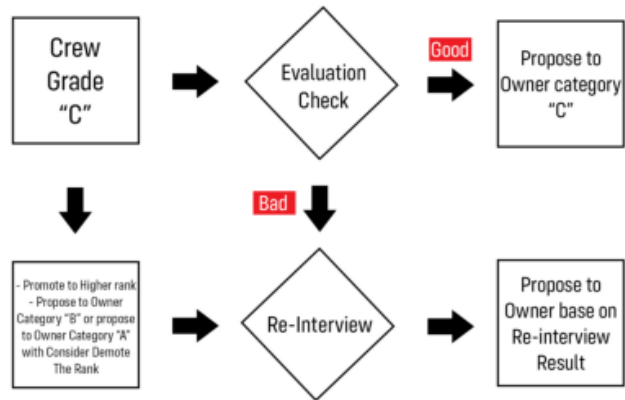
Crew Proposal Procedure

JASINDO DUTA SEGARA

CREW PROPOSAL FLOW CHART



JASINDO DUTA SEGARA



JASINDO DUTA SEGARA

CREW MANAGEMENT PROPOSAL

I. OWNER GROUPING

Category "A"

- H-Line
- DMS
- SK Shipping
- POS-SM
- STX Marine Service

- Mix crew, Especially with Korean
- World wide trading area



Requirements :

- Crew with excellent knowledge
- Crew with experience mix crew experience at least 2 times
- Crew with experience world wide trading area at least 2 times
- Crew with good english speaking
- Crew with good character and attitude
- Chief cook must be able to cook Korean food and experienced mix with Korean crew at least 2 times

Category "B"

- Osaka Asahi Kaiun
- World Marine
- Evergreen

- All Indonesian crew onboard except Evergreen and some vessel of Osaka Asahi Kaiun
- World wide trading area



Requirements :

- Crew with good knowledge
- Not mandatory mix crew experience
- Crew with experience world wide trading area vessel at least 1 time
- Crew with average english speaking
- Crew with good character and attitude
- Chief cook require can cooking Asian food

Category "C"

- Cosmo
- Hayama
- Apex
- SAS

- All Indonesian crew onboard except Apex
- Asia trading area

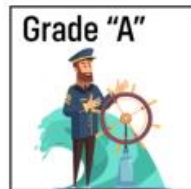


Requirements :

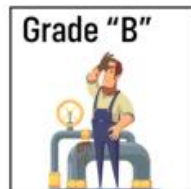
- Crew with average knowledge
- Not mandatory mix crew experience
- Crew with experience Asia trading area
- Crew with average english
- Crew with good character and attitude
- Chief cook require can cooking Asian food

JASINDO DUTA SEGARA

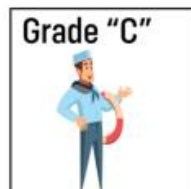
II. CREW GRADING



- Crew with excellent knowledge
- Crew with mix crew experience at least 2 times
- Crew with experience world wide trading area at least 2 times
- Crew with good english speaking
- Crew with good character and attitude
- Chief cook with ability to cook Korean food



- Crew with good knowledge
- Crew without mix crew experience at least 1 time
- Crew with experience world wide trading area 1 time
- Crew with average english speaking
- Crew with good character and attitude
- Chief cook with ability to cook Asian food



- Crew with average knowledge
- Crew without mix crew experience
- Crew with experience Asia trading area at least 1 time
- Crew with average english speaking
- Crew with good character and attitude
- Chief cook with ability to cook Asian food

QUALITY CONTROL TEAM

PAGE 2

JASINDO DUTA SEGARA

III. CREW GRADING PROCESS

1. Current onboard crew

- Crew who onboard in owner category "A" with good evaluation automatically will be put on grade "A" crew
- Crew who onboard in owner category "B" with good evaluation automatically will be put on grade "B" crew and possible to propose to owner category "A" **with re-interview after disembark**
- Crew who onboard in owner category "C" with good evaluation automatically will be put on grade "C" crew and possible to propose to owner category "B" **with re-interview after disembark**, if want to propose to owner category "A" **must be re-interview with consider demote the rank**

2. Current standby crew

- Crew who disembark from owner category "A" with good evaluation automatically will be put on grade "A" crew and possible to propose to owner category "B & C"
- Crew who disembark from category "B" with good evaluation automatically will be put on grade "B" crew and possible to propose to owner category "A" **with re-interview**
- Crew who disembark from owner category "C" with good evaluation automatically will be put on grade "C" crew and possible to propose to owner category "B" **with re-interview**, if want to propose to owner category "A" **must be re-interview with consider demote the rank**

QUALITY CONTROL TEAM

PAGE 3

Lampiran 4

Guidelines in Crew Evaluation Report

GUIDELINES IN CREW EVALUATION REPORT

PT Jasindo Duta Segara
Crew Evaluation Report

Ship's Name _____
 (Rank) Name of Crew _____ Date Of Birth: _____
 Date of Embarkation _____ Date Of Disembarkation: _____
 Home Town _____
 Telephone Number _____

Reason of Sign-off _____
 1. Termination of contract. 2. Personal Reason. 3. Illness / Injury
 4. Dismissed. 5. Others (_____)

INSTRUCTION:
 Please indicate the number which represents your evaluation of the rates using the following degree:
 5 – Excellent; 4 – Good; 3 – Acceptable; 2 – Poor; 1 – Unfit/Unacceptable.

FACTOR	DESCRIPTION	RATING
1. Ability to duly perform Duties in charge		5 4 3 2 1
2. Possession of Skills and Knowledge		5 4 3 2 1
3. Positivity to duties		5 4 3 2 1
4. Responsibilities to duties		5 4 3 2 1
5. Industry & Patience		5 4 3 2 1
6. Emotional Stability		5 4 3 2 1
7. Safety Consciousness		5 4 3 2 1
8. Ability to get along with Others		5 4 3 2 1
9. Loyalty & Obedience		5 4 3 2 1
10. Health Condition		5 4 3 2 1
11. Management and Supervision		5 4 3 2 1
OVERALL RATING (Sum Total / 11 Factors)		
Recommendation	<input type="checkbox"/> Promotion to (_____) <input type="checkbox"/> Rehire <input type="checkbox"/> Not for rehire	
Comment of Department Head Chief Officer or Chief Engineer		
Comment of Master		

Evaluated by : _____ Reviewed/ _____
 Noted by : _____
 Department Head (_____) Master _____

• Wishes, for our reference, please forward this report to the PT Jasindo when the crews sign off.

Recommendation :

- Rehire : Score Sum Total ≥ 70
- Not for rehire : Score Sum Total ≤ 70
- Promotion to : Score Sum Total ≥ 70 and include Promotion Letter

Lampiran 5

Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	21	0.433	0.549
4	0.950	0.990	22	0.432	0.537
5	0.878	0.959	23	0.413	0.526
6	0.811	0.917	24	0.404	0.515
7	0.754	0.874	25	0.396	0.505
8	0.707	0.834	26	0.388	0.496
9	0.666	0.798	27	0.381	0.487
10	0.632	0.765	28	0.374	0.478
11	0.602	0.735	29	0.367	0.470
12	0.576	0.708	30	0.361	0.463
13	0.553	0.684	31	0.355	0.456
14	0.532	0.661	32	0.349	0.449
15	0.514	0.641	33	0.344	0.442
16	0.497	0.623	34	0.339	0.436
17	0.482	0.606	35	0.334	0.430
18	0.468	0.590	38	0.320	0.413
19	0.456	0.575	39	0.316	0.408
20	0.444	0.561	40	0.312	0.403

Lampiran 6

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704

Lampiran 7

Distribution Nilai Tabel F 0,05

	DF	NUMERATOR				
		1	2	3	4	5
D	1	161,447638	199,500000	215,707345	224,583240	230,161878
		8	0	4	6	1
E	2	18,5128205	19,0000000	19,1642921	19,2467943	19,2964097
	3	10,1279645	9,5520945	9,2766282	9,1171823	9,0134552
N	4	7,7086474	6,9442719	6,5913821	6,3882329	6,2560565
	5	6,6078910	5,7861350	5,4094513	5,1921678	5,0503291
U	6	5,9873776	5,1432528	4,7570627	4,5336770	4,3873742
	7	5,5914479	4,7374141	4,3468314	4,1203117	3,9715232
M	8	5,3176551	4,4589701	4,0661806	3,8378534	3,6874987
	9	5,1173550	4,2564947	3,8625484	3,6330885	3,4816587
E	10	4,9646027	4,1028210	3,7082648	3,4780497	3,3258345
	11	4,8443357	3,9822980	3,5874337	3,3566900	3,2038743
R	12	4,7472253	3,8852938	3,4902948	3,2591667	3,1058752
	13	4,6671927	3,8055653	3,4105336	3,1791171	3,0254383
A	14	4,6001099	3,7388918	3,3438887	3,1122498	2,9582489
	15	4,5430772	3,6823203	3,2873821	3,0555683	2,9012945
T	16	4,4939985	3,6337235	3,2388715	3,0069173	2,8524092
	17	4,4513218	3,5915306	3,1967768	2,9647081	2,8099962
O	18	4,4138734	3,5545571	3,1599076	2,9277442	2,7728532
	19	4,3807497	3,5218933	3,1273500	2,8951073	2,7400575
R	20	4,3512435	3,4928285	3,0983912	2,8660814	2,7108898
	21	4,3247937	3,4668001	3,0724670	2,8400998	2,6847807
	22	4,3009495	3,4433568	3,0491250	2,8167083	2,6612739
	23	4,2793443	3,4221322	3,0279984	2,7955387	2,6399994
	24	4,2596773	3,4028261	3,0087866	2,7762893	2,6206541
	25	4,2416991	3,3851900	2,9912409	2,7587105	2,6029874
	26	4,2252013	3,3690164	2,9751540	2,7425941	2,5867901
	27	4,2100085	3,3541308	2,9603513	2,7277653	2,5718864
	28	4,1959718	3,3403856	2,9466853	2,7140758	2,5581275
	29	4,1829643	3,3276545	2,9340299	2,7013993	2,5453865
	30	4,1708768	3,3158295	2,9222772	2,6896276	2,5335545

Lampiran 9

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Resp	Motivasi Kerja										X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
AGUS LUTFI HAKIM	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
DANANG KUKUH K	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
SADY NURCAHYO A	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
MUSTAKIM	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	42
JANUAR BUDIYANTO	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
MUSTOFA S AZIZ	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	39
BAHRUL APRI AZIZ	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	38
IBU AFANDI	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	39
MOHAMAD ZAINI	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
ABDUL MALIK	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
AGUS CAHYADI	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
FERRY	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
DWIPANGGA	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
BAMBANG	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
JOIKE	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
ABDUL AZIZ	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
MIFTAHUL HUDA	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
SUPRIYONO HADI	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	42
JAMES MAMESAH	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	39
SAMSIH AMIN	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
UDI WAHYUDI	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	42
NAOVAL ZARKASIH	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46
RAHIM	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	32
MOH ZAINURI	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	40
MUKSIN	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
SUWARDI BAHRI	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	41
RACHMAT SAMPE	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	40
ROMI NOOR	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
FIRMAN HADI	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	36
M FEBRIAWAN H	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	37

Lampiran 10

Hasil Kuesioner Variabel *Replacement Crew* (Y)

Resp	<i>Replacement Crew</i>										Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
AGUS LUTFI HAKIM	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
DANANG KUKUH K	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
SADY NURCAHYO A	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	42
MUSTAKIM	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	42
JANUAR BUDIYANTO	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
MUSTOFA S AZIZ	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	42
BAHRUL APRI AZIZ	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
IBU AFANDI	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	41
MOHAMAD ZAINI	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
ABDUL MALIK	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	38
AGUS CAHYADI	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
FERRY	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
DWIPANGGA	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
BAMBANG	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
JOIKE	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
ABDUL AZIZ	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
MIFTAHUL HUDA	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
SUPRIYONO HADI	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
JAMES MAMESAH	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
SAMSIH AMIN	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
UDI WAHYUDI	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
NAOVAL ZARKASIH	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	43
RAHIM	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
MOH ZAINURI	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
MUKSIN	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
SUWARDI BAHRI	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	43
RACHMAT SAMPE	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	42
ROMI NOOR	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
FIRMAN HADI	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
M FEBRIAWAN H	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	31

Lampiran 11

Hasil Tabel *Output* SPSS Klasifikasi Usia Responden

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21 - 30 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
	31 - 40 Tahun	13	43,3	43,3	60,0
	41 - 50 Tahun	8	26,7	26,7	86,7
	≥ 51 Tahun	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Lampiran 12

Hasil Tabel *Output* SPSS Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	ANT/ATT I	4	13,3	13,3	13,3
	ANT/ATT II	4	13,3	13,3	26,7
	ANT/ATT III	2	6,7	6,7	33,3
	Rating	14	46,7	46,7	80,0
	Able/Rating Forming				
	Lain-Lain	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 13

Hasil Tabel *Output* SPSS Klasifikasi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	≤ 5 Tahun	5	16,7	16,7	16,7
	6 - 10 Tahun	10	33,3	33,3	50,0
	11 - 20 Tahun	10	33,3	33,3	83,3
	> 20 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Lampiran 14

Hasil Uji Statistik Deskriptif (X_1)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	2	5	4,00	0,587
X1.2	30	2	5	4,10	0,662
X1.3	30	2	5	4,20	0,714
X1.4	30	2	5	4,07	0,640
X1.5	30	2	5	4,07	0,640
X1.6	30	2	5	3,90	0,481
X1.7	30	3	5	3,97	0,414
X1.8	30	2	5	4,07	0,640
X1.9	30	3	5	3,97	0,414
X1.10	30	3	5	4,13	0,571
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 15

Hasil Uji Statistik Deskriptif (X_2)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	4	5	4,60	0,498
X2.2	30	3	5	4,17	0,699
X2.3	30	3	5	4,43	0,568
X2.4	30	3	5	3,83	0,791
X2.5	30	3	5	4,53	0,571
X2.6	30	3	5	4,03	0,718
X2.7	30	2	5	3,90	0,885
X2.8	30	2	5	4,03	0,765
X2.9	30	3	5	3,97	0,490
X2.10	30	3	5	4,07	0,450
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 16

Hasil Uji Statistik Deskriptif (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	3	5	4,03	0,718
Y.2	30	3	5	4,53	0,629
Y.3	30	2	5	3,87	0,776
Y.4	30	2	5	4,13	0,776
Y.5	30	3	5	4,10	0,662
Y.6	30	3	5	4,07	0,365
Y.7	30	3	5	4,00	0,587
Y.8	30	3	5	4,23	0,679
Y.9	30	3	5	4,00	0,525
Y.10	30	4	5	4,53	0,507
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 17

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,907059	0,361	VALID
X1.2	0,934904	0,361	VALID
X1.3	0,910011	0,361	VALID
X1.4	0,854728	0,361	VALID
X1.5	0,929455	0,361	VALID
X1.6	0,815484	0,361	VALID
X1.7	0,832746	0,361	VALID
X1.8	0,94013	0,361	VALID
X1.9	0,882249	0,361	VALID
X1.10	0,706764	0,361	VALID
X2.1	0,417927	0,361	VALID
X2.2	0,446479	0,361	VALID
X2.3	0,685155	0,361	VALID
X2.4	0,598141	0,361	VALID
X2.5	0,398579	0,361	VALID
X2.6	0,501341	0,361	VALID
X2.7	0,740182	0,361	VALID
X2.8	0,661919	0,361	VALID
X2.9	0,737308	0,361	VALID
X2.10	0,626796	0,361	VALID
Y.1	0,644685	0,361	VALID
Y.2	0,689231	0,361	VALID
Y.3	0,689841	0,361	VALID
Y.4	0,71174	0,361	VALID
Y.5	0,661331	0,361	VALID
Y.6	0,465452	0,361	VALID
Y.7	0,665689	0,361	VALID
Y.8	0,657145	0,361	VALID
Y.9	0,760442	0,361	VALID
Y.10	0,452182	0,361	VALID

Lampiran 18**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistics</i>		
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X1	0,962	10
X2	0,773	10
Y	0,839	10



Lampiran 19

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,22745031
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,114
	<i>Positive</i>	0,114
	<i>Negative</i>	-0,101
<i>Test Statistic</i>		0,114
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

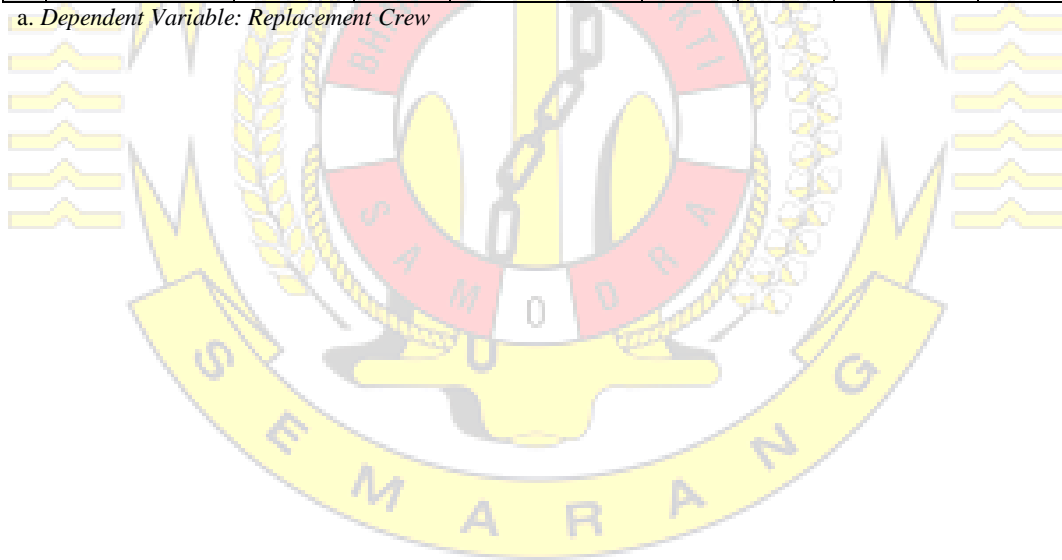
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 20

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			Tolerance	VIF
1	<i>(Constant)</i>	13,084	7,208		1,815	0,081		
	<i>Crew Evaluation Report</i>	0,145	0,137	0,180	1,058	0,300	0,807	1,240
	Motivasi Kerja	0,543	0,183	0,505	2,962	0,006	0,807	1,240

a. *Dependent Variable: Replacement Crew*



Lampiran 21

Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	13,923	5,258		2,648	0,013
	<i>Crew Evaluation Report</i>	-0,070	0,103	-0,131	-0,678	0,504
	<i>Motivasi Kerja</i>	-0,207	0,127	-0,316	-1,628	0,115

a. *Dependent Variable: Replacement Crew*

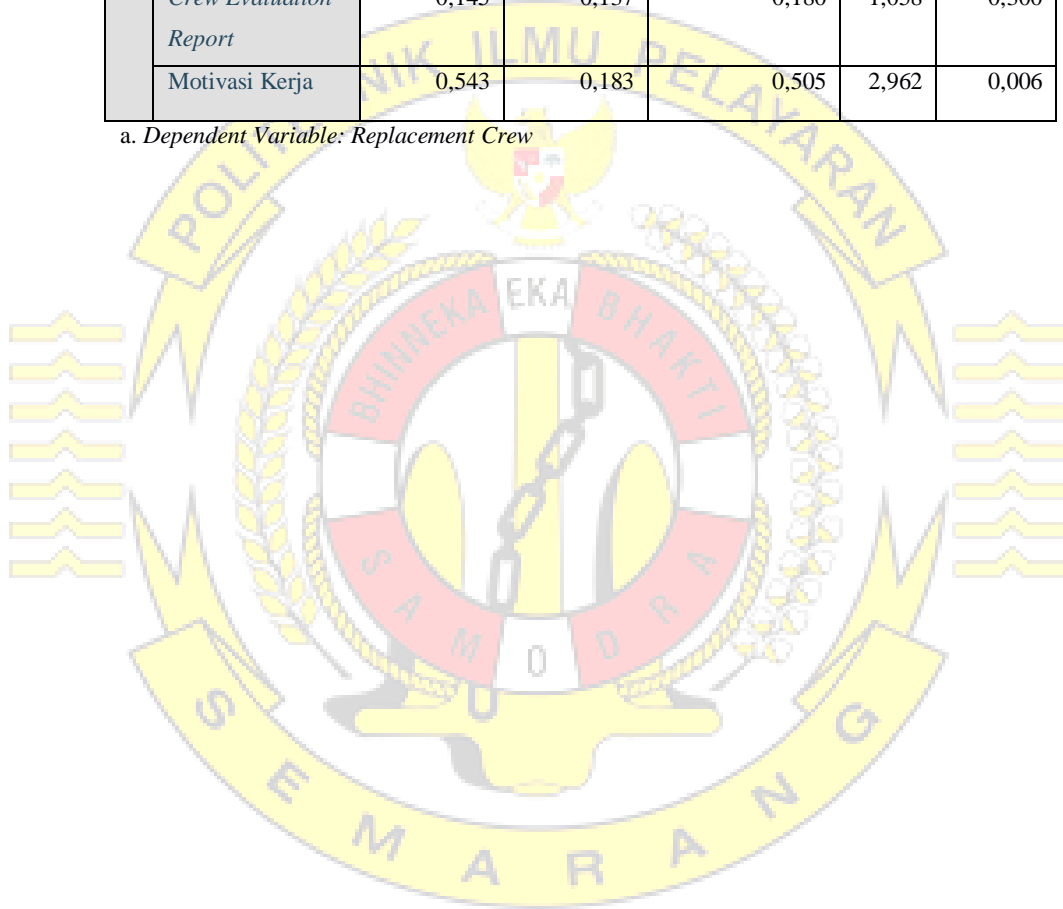


Lampiran 22

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	13,084	7,208		1,815	0,081
	<i>Crew Evaluation Report</i>	0,145	0,137	0,180	1,058	0,300
	Motivasi Kerja	0,543	0,183	0,505	2,962	0,006

a. *Dependent Variable: Replacement Crew*

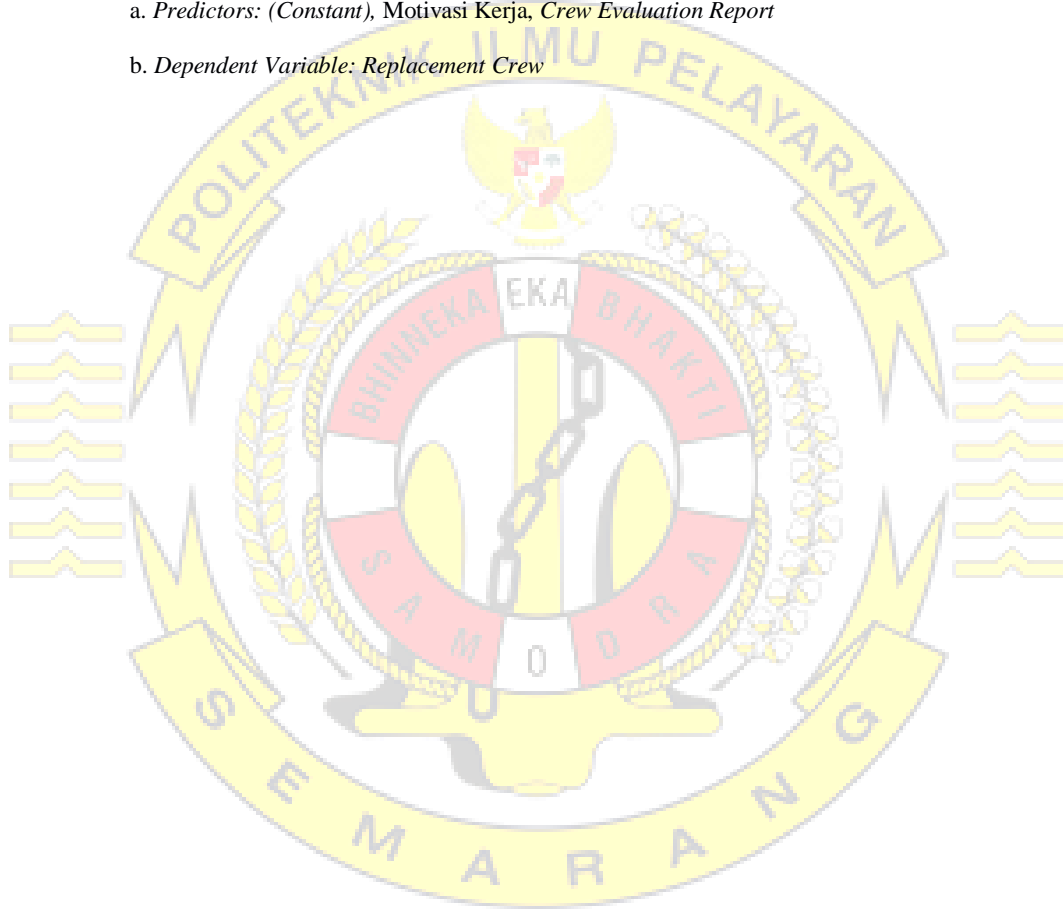


Lampiran 23**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	0,367	0,321	3,345

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Crew Evaluation Report

b. Dependent Variable: Replacement Crew



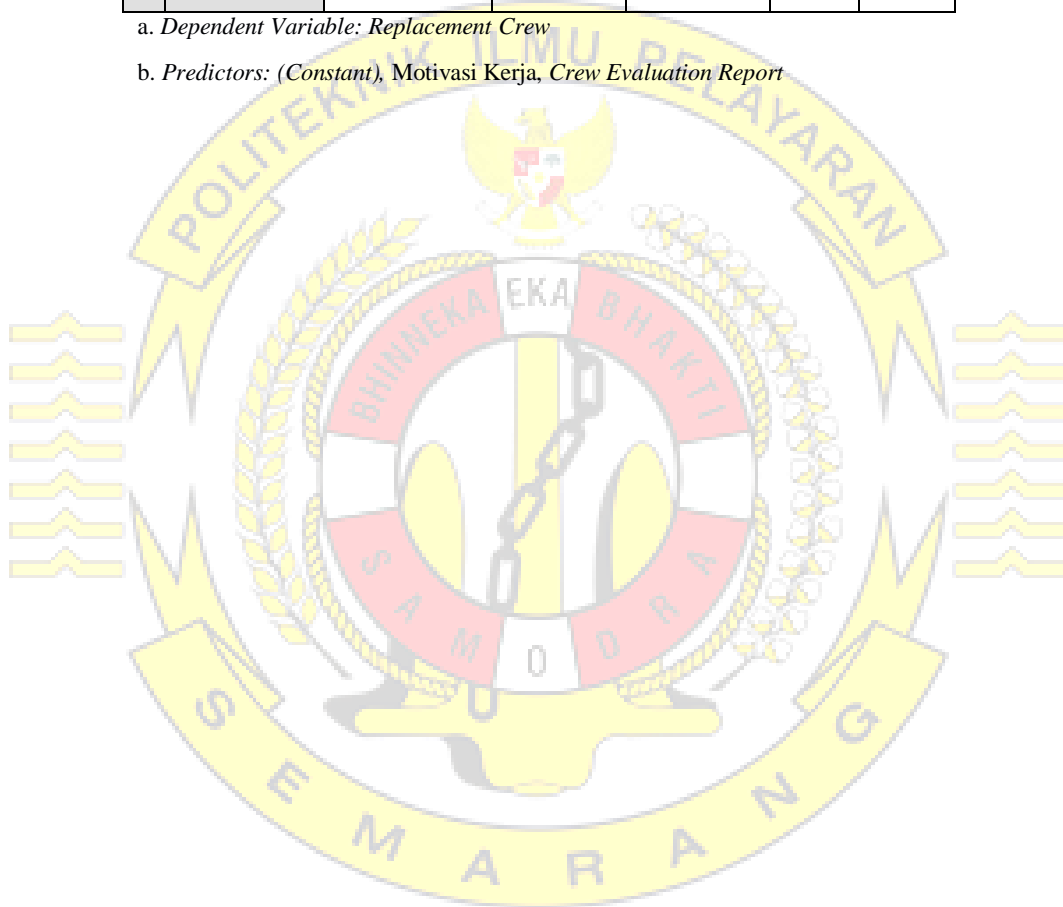
Lampiran 24

Hasil Uji F (Simultan)

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	175,423	2	87,712	7,840	,002 ^b
	Residual	302,077	27	11,188		
	Total	477,500	29			

a. *Dependent Variable: Replacement Crew*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Crew Evaluation Report*



Lampiran 25

Hasil Uji F (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,084	7,208		1,815	0,081
	<i>Crew Evaluation Report</i>	0,145	0,137	0,180	1,058	0,300
	Motivasi Kerja	0,543	0,183	0,505	2,962	0,006



RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Iskandar Zulkarnaine Nur Adhim
2. Tempat, Tanggal Lahir : Palangkaraya, 02 Oktober 2000
3. NIT : 572011327527 K
4. Prodi Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan
Kepelabuhanan (TALK)
5. Agama : Islam
6. Alamat : Bawen Bukit Permai A-14, RT 06/RW 01,
Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang,
Jawa Tengah
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Agus Nur Ali
 - b. Ibu : Agus Sri Sukamti
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SDIT Permata Bunda Bawen (2007-2013)
 - b. MTs Negeri Salatiga (2013-2016)
 - c. MA Negeri Salatiga (2016-2019)
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (2020-2024)

9. Pengalaman Praktik Darat (Prada)

- a. Perusahaan : PT JASINDO DUTA SEGARA
- Alamat : Ruko Plaza Kelapa Gading, Jl. Boulevard
Barat Raya No.55 Rukan Blok C,
RT.2/RW.9, Klp. Gading Bar., Kec. Klp.
Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota
Jakarta 14240
- Periode Praktik : 25 Juli 2022 – 1 Agustus 2023

