

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

Oleh :

Akri Arianto<sup>1</sup>, Soedarmanto<sup>2</sup>, Mudayat<sup>3</sup>, Nur Widyawati<sup>4</sup>

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

Jl. Perak Bar. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

[akriarianto98@gmail.com](mailto:akriarianto98@gmail.com)<sup>1</sup>, [soedarmanto@stiamak.ac.id](mailto:soedarmanto@stiamak.ac.id)<sup>2</sup>, [mudayat@stiamak.ac.id](mailto:mudayat@stiamak.ac.id)<sup>3</sup>,  
[nur.widyawati@stiamak.ac.id](mailto:nur.widyawati@stiamak.ac.id)<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

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

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

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

**Kata kunci** : Sistem Rekrutmen Offline, Sistem Rekrutmen Online dan Kinerja Crew Kapal

### **I. PENDAHULUAN**

Dalam upaya untuk meningkatkan ekonomi Indonesia, terutama dalam sektor perdagangan internasional, perkembangan transportasi untuk distribusi barang atau muatan hingga mencapai penerima semakin pesat. Ada beragam opsi transportasi yang tersedia di seluruh dunia, dan salah satunya adalah jalur perairan. Penggunaan transportasi laut sering menjadi pilihan utama karena mampu mempercepat proses distribusi barang dan mampu mengangkut jumlah besar muatan sekaligus. Untuk menjalankan kegiatan distribusi barang dengan efisien, diperlukan kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan memenuhi persyaratan, khususnya dalam hal kru

kapal. Seiring dengan pertumbuhan perdagangan internasional yang pesat, permintaan akan tenaga kerja laut yang kompeten semakin meningkat. Namun, pada kenyataannya, banyak di lapangan terdapat anggota kru kapal yang masih memiliki kekurangan dalam hal administrasi dan tindakan di atas kapal, terutama terkait dengan pekerjaan dan kesehatan mental. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kru kapal, termasuk penjualan bahan bakar minyak. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki layanan seleksi SDM yang mampu menyaring pelaut-pelaut sehingga mereka dapat menjadi tim yang kompeten di laut dan memiliki kemampuan berpikir yang matang. Perusahaan jasa yang menyediakan layanan ini dikenal sebagai agen penyaluran kru kapal (Crewing agent). Sesuai dengan Keputusan Menteri No.70 tahun 2017, crewing merujuk pada manajemen awak kapal, yang mencakup departemen crewing yang bertugas menyelenggarakan persyaratan yang diperlukan bagi seorang pelaut sebelum mereka berangkat kapal.

PT.Luas Line adalah perusahaan angkutan laut dengan focus layanan Kapal-Kapal Tol Laut. Pada akhir bulan Agustus tahun 1989, tepatnya pada hari Kamis tanggal 31 sesuai dengan AKTA NOTARIS No. 393 didirikanlah sebuah perusahaan cikal bakal dari PT LUAS LINE, yang bernama PT LUAS PERKASA LINE dengan beliau Bapak Sprensen Budiyo sebagai Direktur dan Bapak Ngadi Jhon Budiyo sebagai Komisionernya. PT LUAS PERKASA LINE bertempat di Kota Surabaya dan perusahaan ini bergerak dibidang Pelayaran dalam Negeri. Setelah berjalan kurang lebih dua bulan, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT LUAS LINTAS LINE.

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

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

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

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

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

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

## II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Sistem

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

## 2. Rekrutmen

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

Beberapa faktor penilaian rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018) adalah sebagai berikut:

### 1. Metode Rekrutmen offline :

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

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

### 2. Rekrutmen online

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

## 3. kinerja

Berdasarkan pandangan yang disajikan oleh Mangkunegara dalam penelitian oleh Ariska pada tahun 2018, diungkapkan bahwa hasil prestasi yang diperoleh oleh seorang anggota staf dalam menjalankan tugasnya dengan sesuai tanggung jawabnya dapat dinilai dari segi kualitas dan jumlahnya. Di sisi lain, pandangan yang diberikan oleh Hasibuan dalam tulisan oleh Sembiring pada tahun 2018 menyatakan bahwa kontribusi yang melibatkan pengorbanan dalam

bentuk tenaga, fisik, dan mental untuk menghasilkan produk dan layanan tertentu, dibalas dengan penghargaan dalam bentuk prestasi yang telah dicapai

#### 4. Hipotesis Penelitian

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

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

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

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

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Variabel Dependen

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

#### 2. Variabel Independen

Variabel independen terdiri atas rekrutmen offline dan online

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

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas

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

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

keterangan :

N = jumlah responden

k = jumlah variabel

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

Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji validitas :

**Tabel 1 Uji Validitas**

Item	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
<b>Sistem Rekrutmen Offline (X1)</b>		
X1.1	0,787	VALID
X1.2	0,903	VALID
X1.3	0,935	VALID
X1.4	0,887	VALID
X1.5	0,949	VALID
X1.6	0,906	VALID
<b>Sistem Rekrutmen Online (X2)</b>		
X2.1	0,903	VALID
X2.2	0,763	VALID
X2.3	0,830	VALID
X2.4	0,790	VALID
X2.5	0,877	VALID
X2.6	0,903	VALID
<b>Indikator Kinerja crew (Y)</b>		
Y1.1	0,864	VALID
Y1.2	0,934	VALID
Y1.3	0,901	VALID
Y1.4	0,907	VALID
Y1.5	0,871	VALID

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

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

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,7$ .

**Tabel 2 Hasil Uji reabilitas**

VARIABEL	Cronbach Alpha's	Keterangan
----------	------------------	------------

Sistem Rekrutmen Offline (X <sub>1</sub> )	0,950	RELIABEL
Sistem Rekrutmen Online (X <sub>2</sub> )	0,918	RELIABEL
Indikator Kinerja Crew (Y)	0,937	RELIABEL

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

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

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara independen variabel X (Rekrutmen Offline dan Online) terhadap variabel dependen Y (Kinerja crew). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 25.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

**Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda**

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (20223)

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

$$Y = 9.089 + 0,026X_1 + 0,520X_2$$

Persamaan di atas memiliki makna bahwa nilai konstanta pada penelitian ini sebesar 9,089 yang artinya bahwa jika variabel system rekrutmen offline (X<sub>1</sub>), system rekrutmen online (X<sub>2</sub>) maka variabel Kinerja crew (Y) akan meningkat sebesar 9,089.

Nilai koefisien regresi pada variabel system rekrutmen offline (X<sub>1</sub>) sebesar 0,026 pengaruh negatif. Maka dapat dinyatakan jika variabel system rekrutmen offline (X<sub>1</sub>)

meningkat satuan maka variabel indicator kinerja crew (Y) akan meningkat sebesar 0,026.

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

**4. Uji T**

**Tabel 4 Hasil Uji T**

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Dari hasil tabel diatas, uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

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

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

**5. Uji F**

**Tabel Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

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

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

Kesimpulan :

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

**B. Pembahasan**

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

**1. Hubungan sistem rekrutmen offline Terhadap kinerja Crew**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sistem rekrutmen offline (X1) sebesar  $-0,069 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,945 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga

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

Penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang diteliti oleh Fajar Tyas Adi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Citra Abadi Line. Menurutnya, Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Kinerja Pelayanan (X) adalah 0,812 yang merupakan nilai positif dengan tanda. t-tabel (2,01) dengan nilai signifikan  $<0,001 < 0,05$ .

## 2. Hubungan sistem rekrutmen online Terhadap kinerja crew

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sistem rekrutmen online (X2) sebesar  $1.302 < 2,052$  dan nilai Sig. sebesar  $0,203 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima sehingga rekrutmen online tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja crew km.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya.

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

## 3. Hubungan sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online terhadap kinerja crew

Diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $6.391$ )  $> 2,95$  dan nilai Sig. ( $0,005$ )  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima sehingga variabel sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen online tidak saling berpengaruh simultan terhadap kinerja crew dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,6%. Maka variabel Kepuasan Pelanggan (Y) dapat di jelaskan oleh variabel sistem rekrutmen offline (X1) dan variable sistem rekrutmen online sebesar 24,6% sisanya dijelaskan 75,4% variabel lain di luar penelitian ini.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

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

1. hasil uji F memiliki Nilai Sig Kurang dari 0,05 dan Uji T Nilai sig di atas 0,05 bahwa sistem rekrutmen offline (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja crew kapal (Y),
2. sedangkan sistem rekrutmen online (X2) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja crew (Y),

3. Maka dapat ditarik kesimpulan Sistem rekrutmen offline dan sistem rekrutmen Online tidak berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja crew KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line surabaya.

## **2. Saran**

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

Para staf crewing (personalia laut) di PT. Luas line Surabaya harus lebih baik lagi dalam hal kemampuan atau kesediaan SDM dalam memberikan perhatian yang bersifat pribadi, seperti bersikap ramah, memahami kebutuhan dan peduli kepada crew kapal yang belum bergabung maupun sudah bergabung pada PT.Luas line Surabaya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya pengaruh kinerja crew di kapal.

## DAFTAR REFERENSI

- Adi, F. T. (2021). Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Keagenan Terhadap. Vol. 3 No. 1 Agustus 2021, 34-42.
- Aminah, Rafani, Y., & Hariyani. (2017). “Analisis Pengaruh Faktor Ketepatan Waktu Pengiriman Barang Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pangkalpinang).” 17 (September), 49–61.
- Dewantoro, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu. Volume 1, 2020 | Hal. 278 - 293, 278-293.
- Djaslim, dan Buchori. (2010). Manajemen pemasaran. Bandung: Linda Karya.
- Dasopang, E. S., & Juniati, A. (2018). Ketepatan Pemberian Antibiotik Pada Pasien Ispa Bagian Atas Di Puskesmas Pekan Labuhan Medan Pada Bulan Januari–Juni 2017. *BIOLINK (Jurnal Biologi Lingkungan Industri Kesehatan)*, 5(1), 11-21.
- Djam’an Satori dan Aan Komariah. (2011). Metode Penelitian Kualitatif.
- Gultom, E. (2017). Pelabuhan Indonesia sebagai Penyumbang Devisa Negara dalam Perspektif Hukum Bisnis. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 419-444.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- INDONESIA, P. R. (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
- Juniariska, S., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu, Dan Tarif Pengiriman Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. POS INDONESIA (Studi Kasus Pada Pelanggan PT. POS INDONESIA Cabang Gempol). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2011. Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bob Sabran. Jakarta : Erlangga
- Kotler, P. dan Keller. 2016. Marketing Manajemen. Edisi 14. Global Edision Pearson. Prentice. Hal. 156
- Khadijah, K. (2019). Kualitas pelayanan pasien pada rumah sakit Islam PKU Muhammadiyah kota Palangka Raya (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mowen, Michael minor. (2012). Perilaku konsumen Jilid 1 Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga

- Maharani, A. D., & Darmastuti, I. (2010). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap loyalitas nasabah tabungan bank mega semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Mardalis. 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Omar, M. S., Ariffin, H. F., dan Ahmad, R. (2016). Service Quality, Customers' Satisfaction and the Moderating Effects. 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia, 384-392.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Komtemporer. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2010. Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian Bandung: Alfabeta.
- Soegoto, A. S. (2013). Persepsi Nilai dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan dan Dampaknya. Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1271-1283, 1.
- Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sakti, B. J., & Mahfudz, M. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Ketepatan Waktu Pengiriman dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada J&T Express Kota Semarang). Diponegoro Journal of Management, 7(4), 137-144.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Alfabeta.
- Tjiptono Fandi dan Chandra Gregorius. 2012. Pemasaran strategik. Andi: Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy Ph. D. 2011. Pemasaran Jasa. Yogyakarta. Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2014. Pemasaran Jasa. Gramedia Cawang. Jakarta



