

ANALISA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PEKERJAAN DI BENGKEL FABRIKASI

Armedy Putra Fajar Reza¹⁾, Intan Baroroh^{2)*}

^{1,2)} Program Studi Teknik Perkapalan, Universitas Hang Tuah,
Jl. Arif Rahman Hakim, No. 150, Surabaya
armedy.pfr@hangtuah.ac.id

^{*)} Korensponden Autor: intan.baroroh@hangtuah.ac.id

Abstrak: Dalam menjaga kondisi kapal agar tetap layak jalan sesuai standar Biro Klasifikasi Indonesia maka kapal harus rutin melakukan pengedokan. Bagian yang rawan mengalami kerusakan adalah plat lambung. Pekerjaan reparasi pembentukan bahan matrial pengganti plat lambung dipengaruhi oleh tenaga kerja di bengkel fabrikasi. Tenaga kerja merupakan salah satu tenaga penggerak yang berperan dalam pelaksanaan proyek reparasi dan permasalahan yang sering muncul di dalamnya adalah mengenai kurangnya kecekatan tenaga kerja selama bekerja, sehingga bisa menghambat pelaksanaan jadwal yang sebelumnya telah direncanakan (time schedule). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi di PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 30 responden yang berkompeten dalam pekerjaan di bengkel fabrikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi di PT Dok dan Perkapalan Surabaya diterima dengan sumbangsih 20,2%. Hipotesis minor pertama ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi diterima dengan sumbangsih 17,1%. Hipotesis minor kedua ada pengaruh signifikan antara hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi diterima dengan sumbangsih 8,8%.

Kata kunci: Bengkel Fabrikasi, Motivasi Kerja, Hubungan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Workshop Fabrication adalah proses fabrikasi dan konstruksi yang dilakukan di dalam suatu bangunan atau gedung yang di dalamnya sudah dipersiapkan segala macam alat dan mesin-mesin untuk melakukan proses produksi dan pekerjaan-pekerjaan fabrikasi lainnya (Nursyahid, 2015).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Sondang P Siagian, 2002 : 2-3). Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Sinungan (2005:54) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu: pendidikan, motivasi, disiplin kerja, hubungan kerja, ketrampilan, sikap dan etika, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi,

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003 : 62) "motivasi memiliki dua fungsi yaitu pertama mengarahkan (*directional function*) dan kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing functional*). Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang dicapai". Hal ini diperkuat oleh Hamzah B. Uno (2012:71) "Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan

produktivitas seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”.

Selain motivasi kerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. . Suranta (2002) pernah melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (studi empirik perguruan tinggi di surakarta). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi, pengendalian tugas, hubungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi, pengendalian tugas, hubungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan dari hasil pengujian secara parsial hanya variabel pengendalian manajemen yang tidak signifikan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menekankan faktor-faktor yang diteliti pada dua variabel independen yaitu motivasi kerja, dan hubungan kerja dengan satu variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menekankan faktor-faktor yang diteliti pada dua variabel independen yaitu motivasi kerja, dan hubungan kerja dengan satu variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT DOK dan PERKAPALAN SURABAYA (persero) yang beralamatkan di Jl.Tanjung Perak Barat No 433-435 Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai Mei 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen atau alat adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk memudahkan orang dalam melakukan tugas atau untuk mencapai suatu tujuan secara cepat, efektif, efisien. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian adalah metode angket atau kuesioner dan dokumentasi.

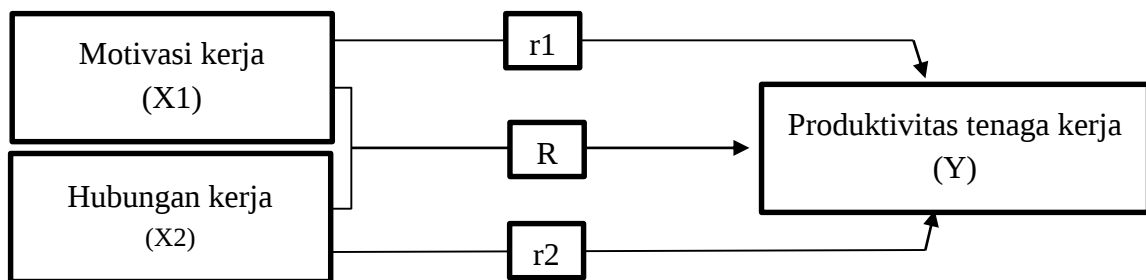
Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori secara objektif dengan cara memeriksa atau meneliti hubungan antara variabel-variabel. Variabel-variabel ini harus diukur secara numerik yang dihasilkan bisa dianalisis secara statistik (Supratiknya, 2015). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan jumlah variabel independen lebih dari satu (Sugiyono, 2014), penelitian ini menggunakan analisis regresi.]

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja (Y) dan variabel bebas adalah motivasi kerja (X1) dan hubungan kerja (X2). Keterkaitan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y), dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Skema pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat

Keterangan:

- r-1 : Pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
- r-2 : Pengaruh antara hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
- R : Pengaruh antara motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi

Validitas

Menurut Azwar (2012), bahwa validitas isi adalah sejauh mana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang hendak diukur melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Persamaan 1 korelasi *product moment* adalah (Azwar,2012):

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}} \quad (1)$$

Keterangan:

- r_{ix} = Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total
- i = Skor aitem
- X = Skor total
- $\sum i$ = Jumlah skor aitem
- $\sum x$ = Jumlah skor total
- N = Banyaknya subyek

Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2012), mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan alat ukur, artinya sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan Adapun persamaan reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah persamaan 2:

$$\alpha = 2[1 - (S_{y1^2} + S_{y2^2})/S_x^2] \quad (2)$$

Keterangan:

- α = Koefisien alpha
- S = Banyaknya butir soal
- S_{y1^2} dan S_{y2^2} = Varians skor belahan 1 dan belahan 2
- S_x^2 = Varians skor tes

Kaidah yang digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika, reliabilitas memiliki nilai konsistensi alpha (α) < 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan nilai konsistensi alpha (α) > 0,8 adalah baik (Priyatno, 2014).

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran dari variabel terikat suatu penelitian. Pemeriksaan normalitas dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu distribusi histogram, normal PP plot of regression standardized residual, dan pengujian hipotesis standardized residual memulai uji *Kolmogorov-smirnov* atau *Shapiro Wilks*. Kaidah yang digunakan apabila nilai $p \geq 0,05$ maka distribusi data bersifat normal, sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ maka ditribusi bersifat tidak normal (Yamin, 2011)

Uji Heteroskidasitas

Uji ini adalah keadaan dimana terjadi ketidaksaaman varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskidasitas yang dapat menyebabkan penaksiran atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien heteroksidasitas dengan melihat pola titik-titik yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroksidasitas (Prayitno, 2014).

Uji Multikolinieritas

Uji ini adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineartas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya madalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Prayitno, 2014).

Uji Hipotesis

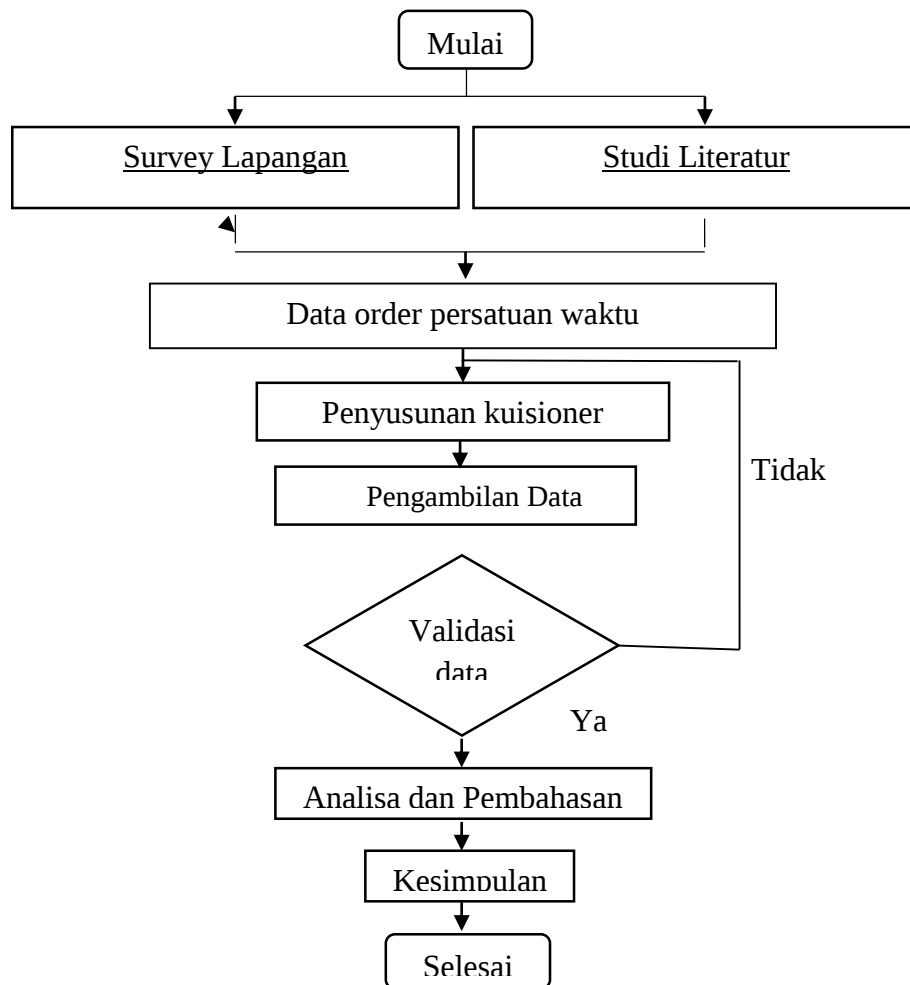
Setelah memastikan data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisa menggunakan regresi linear berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian koefisien regresi yang meliputi pengujian secara keseluruhan dan pengujian secara parsial atau individu dengan menggunakan statistic F dalam tabel Anova dengan taraf signifikasi 5%. Anova atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secarabersama-sama (uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Prayitno, 2014). Adapun model sistematis dalam regresi linear berganda pada persamaan 3 (Yamin dkk, 2011).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Dependen (Produktivitas tenaga kerja)
X_1	= Variabel Independen (Motivasi kerja)
X_2	= Variabel Independen (Hubungan kerja)
β	= Koefisien Regresi
e	= Error

Metodologi yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan diagram alir yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut :



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek teknis

Tabel 1. Berat pekerjaan Reparasi di PT Dok dan Perkapalan Surabaya (Tahun 2018)

Bulan	Berat Pekerjaan
Januari	5868.4 kg
Februari	8542.62 kg
Maret	9801.99 kg
April	8156.94 kg
Mei	5835.02 kg
Juni	5491.81 kg
Juli	5149.3 kg
Agustus	6251.49 kg
September	8112.16 kg
Oktober	7795 kg
November	10849.36 kg
Desember	13833.82 kg
Rata-rata	7973.98 kg

Sumber : Bengkel HC utara PT. DPS, 2018

Seminar Nasional Kelautan XIV

"Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata beban pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya dalam jangka waktu satu bulan sebesar 7973,98 kg, dengan jumlah karyawan 30 orang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas dalam hal ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Tabel 2. Nilai Cronbach Alpha $> 0,6$

Variabel	Croncach Alpha	Status
Produktivitas tenaga kerja	0.729	Reliabel
Motivasi kerja	0.732	Reliabel
Hubungan kerja	0.746	Reliabel

Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas variable Produktivitas tenaga kerja (Y) diperoleh dari nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan signifikansi (Sig.) 0,159 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,159 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

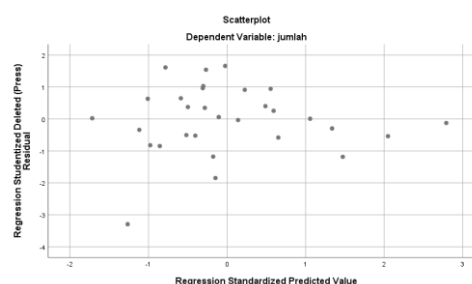
Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan hubungan kerja (X_2), diperoleh hasil *Tolerance* untuk variable motivasi kerja (X_1) adalah 0,901 dan hubungan kerja (X_2) adalah 0,901. Hasil VIF (*Variance Inflation Faktor*) untuk variabel motivasi kerja (X_1) adalah 1,110 dan hasil VIF (*Variance Inflation Faktor*) untuk hubungan kerja (X_2) adalah 1,110. Kedua nilai *Tolerance* tersebut $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) tersebut < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Hasil autokorelasi terhadap data produktivitas tenaga kerja (Y), motivasi kerja (X_1), dan hubungan kerja (X_2) dibawah memiliki nilai Durbin Watson sebesar 1,657. Dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,657 dan nilai tersebut (terletak antara -2 dan 2). Jadi dapat disimpulkan data tersebut tidak mengandung/bebas dari unsur autokorelasi dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian dengan metode grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Uji Hipotesis Mayor

Setelah uji asumsi regresi berganda terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis mayor yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya.". Hasil pengujian hipotesis mayor dapat dilihat pada tabel 4.39 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Mayor (Anova)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1890.885	2	9195.443	12.044	0,000 ^b
	Residual	72533.002	28	763.505		
	Total	90923.88	30			

a. Dependent Variabel: produktivitas tenaga kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, hubungan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan yang artinya secara bersama-sama variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan hubungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja ditunjukkan melalui nilai *R Square* pada tabel model *summary* sebagai berikut :

Tabel 4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,450 ^a	0,202	0,185	27.632

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, hubungan kerja

b. Dependent Variabel: produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* menunjukkan 0,202, artinya sumbangan motivasi kerja (X_1) dan hubungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) adalah sebesar 20.2%. Sedangkan untuk mengetahui persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis mayor dapat dilihat pada tabel *coefficient* sebagai berikut:

Tabel 5. Model Persamaan Regresi Linier Hipotesis Mayor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.238	28.716		1.749	,083
1 Motivasi kerja	0.569	0,155	0.356	3.685	,000
Hubungan Kerja	0.343	,179	0.185	1.918	,058

Berdasar pada hasil tabel *coefficients* pada tabel 4.22 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis mayor adalah:

$Y = 50.238 + (0.569) X_{\text{motivasi kerja}} + (0.343) X_{\text{hubungan kerja}}$, Artinya, setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.569 satuan dan setiap kenaikan hubungan kerja satu satuan, maka akan menaikkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.343 satuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan hubungan kerja bersama-sama dapat menaikkan produktivitas tenaga kerja, maka dapat dikatakan

Seminar Nasional Kelautan XIV

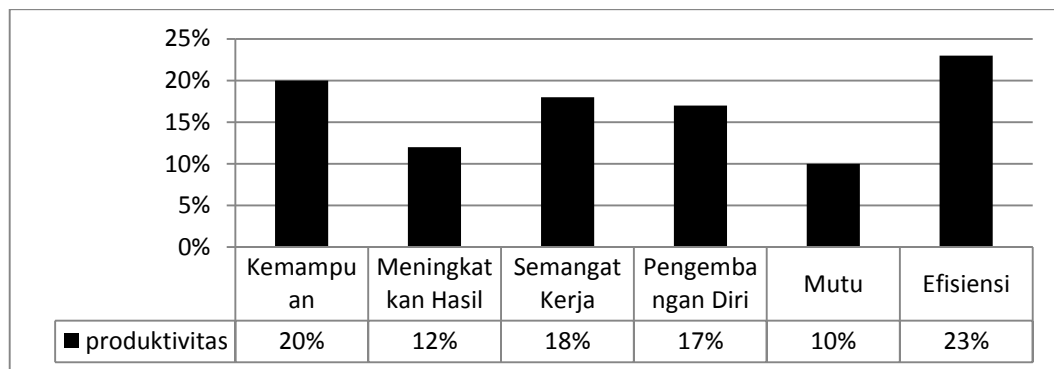
"Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"
Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

motivasi kerja dan hubungan kerja dapat menjadi variabel prediktor terhadap produktivitas tenaga kerja.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan dengan cara membuat distribusi normal pada variabel-variabel penelitian, yaitu produktivitas tenaga kerja (Y), motivasi kerja (X_1), dan hubungan kerja (X_2). Ialah sebagai berikut:

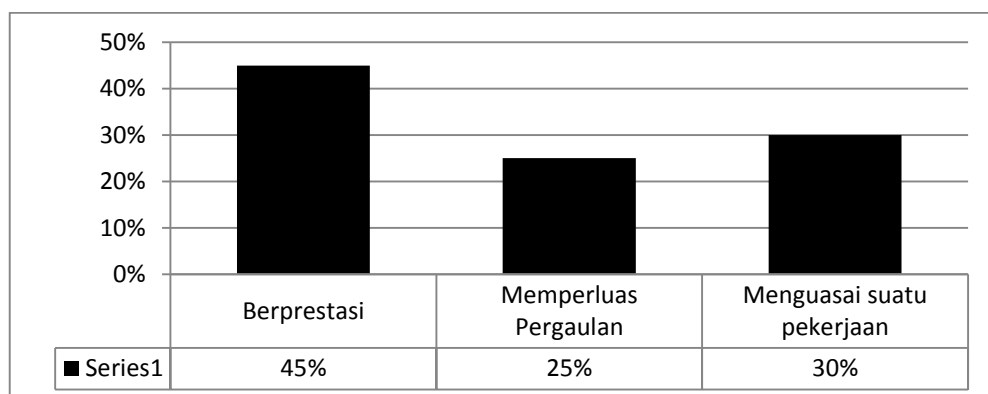
Deskripsi Variabel Produktivitas kerja (Y)



Gambar 4. Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar 4 dapat dijelaskan bahwa karyawan bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki skor tertinggi pada indikator efisiensi dengan skor sebesar 23%, yang berarti bahwa karyawan harus bisa bekerja dengan efisien dan dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan spesifikasi dalam waktu yang telah dijadwalkan.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

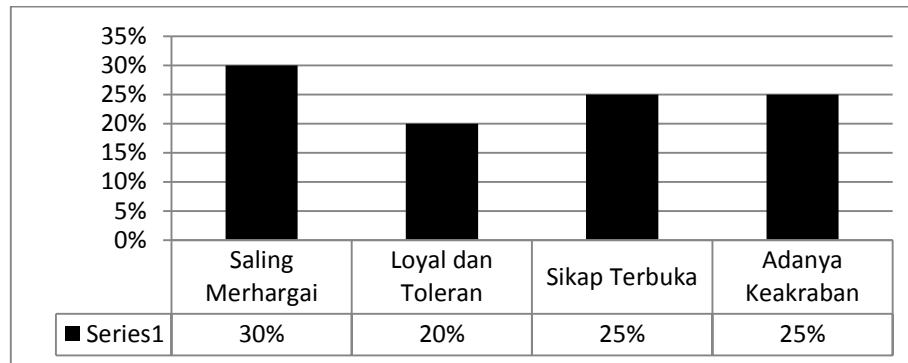


Gambar 5. Motivasi Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar 5 dapat dijelaskan bahwa karyawan bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki skor tertinggi pada indikator kebutuhan untuk berprestasi dengan skor sebesar 45%, yang berarti bahwa karyawan sebagian besar ingin menjadi yang terbaik dan berprestasi dalam bidangnya masing-masing terutama dari divisi bengkel fabrikasi ini yang selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas mereka sesuai dengan penjadwalan yang telah dibuat, dan juga jika para karyawan sudah berprestasi maka kerja keras mereka perlu di apresiasi baik itu

dengan pemberian predikat karyawan terbaik bahkan dengan bonus tambahan baik itu berupa uang, hadiah ,maupun jatah tambahan hari libur.

Deskripsi Variabel Hubungan Kerja (X_2)



Gambar 6. Hubungan Kerja Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar 6 dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki skor tertinggi pada indikator saling menghargai dengan skor sebesar 30%, yang berarti bahwa para karyawan senang jika karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa saling menghargai ,baik itu antar sesama pekerja maupun karyawan dengan atasannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa, hasil penelitian yang di peroleh, menunjukkan bahwa hipotesis mayor, yaitu “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan hubungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya” diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan hubungan kerja, maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, begitu juga sebaliknya. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 20.2 % dengan indikator tertinggi efisiensi sebesar 23%.

Hasil penelitian yang di peroleh, menunjukkan bahwa hipotesis minor pertama dan kedua diterima, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dan kedua, diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel fabrikasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya” diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan hubungan kerja, maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja. begitu juga sebaliknya. sumbangan efektif pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 17.1,% dengan indikator tertinggi kemauan untuk berprestasi sebesar 45%. Sumbangan efektif dari pengaruh hubungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 8.8 % dengan indikator tertinggi saling menghargai sebesar 30%..

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2014). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Seminar Nasional Kelautan XIV

" Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia"

Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan Universitas Hang Tuah, Surabaya 11 Juli 2019

- Nursyahid M.S. 2015. Fabrikasi : Definisi dan Rangkaian Pekerjaan.
<http://www.cnzahid.com/2015/04/fabrikasi-definisi-dan-rangkaian.html>[15 januari 2019]
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi offset
- Qudratullah, M. F. 2013. *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sondang P Siagian, (2002). Produktivitas pekerja proyek : 2-3
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suharto. 2015. Hubungan antara produktivitas pekerja dan teknik kerja terhadap kinerja graving dock di PT. Janata Marina Indah Semarang. Volume 1, No 2.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dalam Psikologi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Darma.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Prenada Media Grup, 2011
- Yamin, S. dkk. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*, Jakarta: Salemba Empat