

PENGARUH INTERAKSI SOSIAL DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA AWAK KAPAL DI DERMAGA TERMINAL PELABUHAN TELUK LAMONG TANJUNG PERAK SURABAYA

Supangat

supangatspd65@gmail.com.

Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine whether the factors of social interaction and leadership management of the skipper at the Teluk Lamong port, Tanjung Perak, Surabaya, which are directly oriented to the relationship simultaneously (simultaneously) or individually (partially) have an influence on the performance of the ship on board. In addition to the above, between social interaction and leadership management of the skipper at the Teluk Lamong Port Terminal, Tanjung Perak Surabaya, which one has a dominant influence on the performance of the ship on board. By taking a sample of 50 crew members in the Teluk Lamong Port Terminal, Tanjung Perak Surabaya and using quantitative descriptive research methods, it is known that the social interaction factor and the leadership management of the skipper at Teluk Lamong Port Terminal Tanjung Perak Surabaya jointly have a significant effect on performance. crew on board. While individually, Social Interaction has a more significant effect on the performance of the crew and has a more dominant effect than the Master's leadership management variable. On the other hand, the management of the captain's leadership has no significant effect on the performance of the ship.

Keywords: social interaction, leadership management, crew performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui apakah faktor Interaksi sosial dan manajemen kepemimpinan Nakhoda di dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya yang berorientasi langsung pada hubungan secara bersamaan (simultan) atau sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja awak kapal diatas kapal. Selain hal tersebut diatas diantara Interaksi sosial dan manajemen kepemimpinan Nakhoda di dermaga Terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya, mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja awak kapal diatas kapal. Dengan cara mengambil sampel 50 awak kapal di lingkungan dermaga Terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya dan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, diketahui bahwa faktor Interaksi sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda di dermaga Terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja awak kapal diatas kapal. Sedangkan secara individual, Interaksi Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal dan berpengaruh lebih dominan daripada variabel Manajemen kepemimpinan Nakhoda. Di sisi lain Manajemen kepemimpinan Nakhoda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal.

Kata kunci: interaksi sosial, manajemen kepemimpinan, kinerja awak kapal

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidupnya, manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungannya. Dengan kata lain, manusia sebagai makhluk sosial selalu ingin bergaul dan berkumpul serta berinteraksi sosial dengan manusia lainnya dan kemudian berusaha untuk membentuk suatu kelompok tertentu. Manusia juga membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya, semua itu adalah dalam rangka saling memberi dan mengambil manfaat. Menurut Gillin dan Gillin (Soerjono Soekanto, 2007), interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-perorang, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang-perorang dengan kelompok manusia. Sedangkan Simmel (dalam Romansyah, 2017) berpendapat bahwa interaksi sosial berdasarkan bentuknya dibagi menjadi superordinasi dan subordinasi, konflik, pertukaran, dan hubungan seksual. Subordinasi merupakan bentuk ketaatan terhadap superordinasi, hal ini dikarenakan superordinasi berkedudukan lebih tinggi daripada subordinasi.

Hal ini sesuai dengan kehidupan dan interaksi sosial di atas kapal, yang mana adanya tingkatan-tingkatan derajat antara atasan dan bawahan ataupun antara perwira dengan anak buah kapal. Sehingga dalam proses interaksi sosial pun ada faktor-faktor yang harus dipenuhi, yaitu kontak sosial yang harmonis dan mampu berkomunikasi dengan baik. Berkaitan dengan itu, kehidupan di atas kapal sebagai awak kapal (*crews*) juga salah satu kelompok kehidupan manusia yang membutuhkan interaksi sosial yang baik diantara individu-individu yang berbeda, baik budaya, agama, adat istiadat dan bahasa dalam berkomunikasi dan interaksi sosialnya. Lingkungan kehidupan dalam

masyarakat kapal yang tidak tetap, tidak hanya memerlukan harus bekerja sama, tetapi juga harus hidup dalam kebersamaan. Sehingga kebersamaan tersebut diharapkan akan tercipta kebahagiaan dan kekompakan. Kehidupan interaksi sosial awak kapal yang harmonis, kompak dan mampu berkomunikasi dengan baik dalam kehidupan di atas kapal sangatlah penting untuk kelancaran dalam menjalankan aktifitas sehari-harinya.

Dalam suatu kelompok kehidupan di atas kapal juga menuntut adanya kemampuan dan ketrampilan, salah satunya kemampuan manajemen kepemimpinan yang harus dimiliki oleh Nakhoda. Karena Nakhoda merupakan pemimpin di atas kapal yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan kapal, penumpang, dan barang muatan selama proses pelayaran dari pelabuhan pemuatan sampai di pelabuhan tujuan.

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill*. Secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif. Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan seorang ahli manajemen lainnya, George R. Terry dalam Sukarna (2011) menyatakan bahwa *management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people*.

Menurut Sarinah Mardalena (2017), manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Selain itu,

menurut Sutrisno (2014), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Vera dan Wahyuddin dalam Umi dan Hartono (2016), kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Nakhoda adalah pemimpin tertinggi diatas kapal. Kemampuan manajemen kepemimpinan nakhoda berfungsi sebagai pengendali utama. Fungsi manajemen kepemimpinan adalah merencanakan sesuatu dengan sempurna dan menghasilkan sesuatu hal yang ingin dicapai dengan maksimal oleh organisasi tersebut. Kemampuan manajemen kepemimpinan juga bisa diartikan suatu keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif diatas kapal. Manajemen kepemimpinan juga sangat penting dan bermanfaat dalam banyak hal dalam kehidupan diatas kapal. Kalau seorang pemimpin tidak bisa melakukannya dengan baik akan mengakibatkan kinerja awak kapal diatas kapal akan lamban atau bahkan menurun tidak sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja awak kapal diharapkan selalu stabil dan terjaga untuk mencapai target yang diinginkan. Berbicara Peningkatan Kinerja awak kapal ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut. Awak kapal merupakan salah satu faktor penentu perusahaan pelayaran untuk mencapai keberhasilan dalam usaha bisnisnya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Sedangkan menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Untuk itu setiap usaha peningkatan kinerja awak kapal perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan sumber daya manusianya yang dikelola dan direncanakan oleh pemimpin didalamnya, baik dalam segi hubungan sosial awakannya maupun pembinaan dan pengelolaan serta peningkatan kemampuan dan ketrampilannya.

Keberhasilan penyelenggaraan organisasi diatas kapal sangat ditentukan oleh kesiapan awak kapal dalam mempersiapkan dirinya melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan diatas kapal. Akan tetapi bisa terjadi sebaliknya posisi strategis awak kapal akan melemah dan terus menurun jika tidak dikelola dan diarahkan serta dimotivasi oleh pemimpin diatas kapal yaitu Nakhoda. Kinerja awak kapal menjadi tanggung jawab utama nakhoda. Berkenaan dengan pentingnya kinerja awak kapal secara umum, kinerja awak kapal di Dermaga Terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya mempunyai peran yang sangat penting untuk senantiasa terjaga dan meningkat, guna melaksanakan tugas sehari-hari dan pencapaian target bisnis perusahaan pelayaran yang di rencanakan. Indikator kinerja awak kapal mampu melaksanakan kewajibannya, antara lain: berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya diatas kapal dengan baik dan profesional, mentaati perintah perusahaan, bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian, melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang ditetapkan, dan

menjalankan hak perusahaan dalam mempekerjakan pelaut sesuai perjanjian.

METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian ini ada eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Data diambil dengan instrumen kuesioner. Analisa data deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden dari masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden mengenai masing-masing variabel penelitian, dan menemukan nilai-nilai yang diperlukan dalam statistic inferensial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel Interaksi Sosial dan Manajemen Kepemimpinan digunakan analisis dengan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Kemampuan manajerial
- X2 = Fungsi kepemimpinan
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui pernyataan kuesioner, hal ini untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden pada setiap masing-masing variabel yang didasarkan pada rentang skor alternative jawaban yang tersedia. Variabel Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya pada penelitian ini, diukur melalui 20 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Kinerja Awak kapal

untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong sangat baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 4.38875. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Kinerja Awak kapal.

Variabel Interaksi Sosial pada penelitian ini, diukur melalui 20 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Interaksi Sosial awak kapal untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong sangat baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 4.39875. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Kinerja Awak kapal.

Variabel Manajemen kepemimpinan pada penelitian ini, diukur melalui 20 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Manajemen kepemimpinan Nakhoda untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 3.9985. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Manajemen kepemimpinan.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang di pakai reliabel atau tidak. Maksud dari reliabel adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronbach*.

Nilai dari *Alpha Cronbach* yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk melihat apakah instrumen sudah reliabel atau tidak. Jika ditentukan bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach

lebih besar atau sama dari nilai r hitung yaitu 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel.

Nilai Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach
1.	Kinerja Awak kapal	0,943
2.	Interaksi Sosial Awak	0,935
3.	Manajemen kepemimpinan Nakhoda	0,846

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja Awak kapal sebesar 0,943, Interaksi Sosial Awak kapal sebesar 0,935 dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda sebesar 0,846. Artinya lebih besar dari nilai r hitung sebesar 0,6, yang berarti sebuah butir instrumen penelitian sudah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2).

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel Interaksi Sosial

(X1), dan Manajemen Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya (Y) dapat diketahui pada nilai *Adjusted R-Square*.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka akan dilakukan pembuktian dengan hasil pengolahan data dengan alat bantu computer yaitu dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.849 ^a	.703	.697	.18810	.703	43.812	2	38	.000	2.100

Koefisien determinasi berganda

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai Koefisien korelasi berganda (R) yakni sebesar 0,849, artinya bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas (Interaksi Sosial Awak kapal dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda) dengan variabel terikat (Kinerja Awak kapal) adalah kuat yaitu sebesar 0,849 (84,9 % > 50 %). Sedangkan nilai *Adjusted R-Square* yakni sebesar 0,697, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas

(Interaksi Sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Awak kapal) adalah sebesar 0,697 atau 69,7%, sedangkan sisanya 30,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Hal tersebut artinya bahwa variabel Interaksi Sosial (X1), dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda (X2) mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Awak kapal (Y) di Dermaga terminal

Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.950	.437		2.173	.036			
Interaksi sosial	.725	.099	.798	7.330	.000	.837	.780	.657
Manajemen kepemimpinan	.080	.127	.068	.629	.535	.522	.104	.056

Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Interaksi Sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda terhadap Kinerja

Awak kapal secara simultan. Dan berikut ini hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3.100	2	1.550	43.912	.000 ^a
Residual	1.309	38	.035		
Total	4.409	40			

Tabel Uji F

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Interkasi Sosial Awak kapal (X1) dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak kapal (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 43,912 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilainya lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.5$).

Dari pengujian diatas, maka diketahui bahwa hipotesis yang telah diajukan peneliti terbukti kebenarannya, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Interkasi Sosial (X1) dan Manajemen kepemimpinan

Nakhoda (X2) terhadap Kinerja Awak kapal (Y) di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya dapat diterima.

Uji t (Uji pengaruh parsial)

Berdasarkan hasil analisis data tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk Interkasi Sosial Awak kapal sebesar 0,780 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t hitung untuk Manajemen kepemimpinan Nakhoda sebesar 0,104 dengan tingkat signifikan sebesar 0,535.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas, diketahui Interaksi Sosial Awak kapal berpengaruh signifikan, yakni dengan signifikansi 0.000, yang artinya nilainya lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$).

Sedangkan Manajemen kepemimpinan Nakhoda secara parsial tidak berpengaruh signifikan, yakni dengan signifikansi 0,535,

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Kinerja Awak kapal untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong sangat baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 4.38875. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Kinerja Awak kapal.

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Interaksi Sosial Awak kapal untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong sangat baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 4.39875. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Kinerja Awak kapal.

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Nilai dan Kualifikasi Variabel Manajemen kepemimpinan Nakhoda untuk masing-masing indikator pernyataan tergolong baik, hal ini diketahui bahwa nilai rerata mencapai 3.9985. Dengan demikian responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur atau indikator pengukuran variabel Manajemen kepemimpinan Nakhoda.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data pada tabel dapat diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) antara Interaksi Sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Diketahui besarnya pengaruh Interaksi Sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Teluk

yang artinya nilainya lebih besar dari 0,05 ($0.534 > 0.05$).

Lamong Tanjung Perak Surabaya sebesar 69,7%. Artinya kontribusi Interaksi Sosial dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda terhadap kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya dalam kategori baik.

Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Interaksi Sosial Awak kapal secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya sebesar 78 %. Hal ini terjadi dikarenakan latar belakang adanya percakapan lancar satu sama lain awak kapal, rasa saling pengertian, bekerjasama, keterbukaan, empati, saling memberikan dukungan atau motivasi, selalu berpikir positif, merasa adanya kesamaan dengan orang lain. Dengan demikian artinya apabila Awak-awak kapalnya berusaha mengaplikasikan Interaksi Sosial dalam pelaksanaan tugasnya diatas kapal dengan latar belakang diatas, secara otomatis bahwa Awak-awak kapal tersebut akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Manajemen kepemimpinan Nakhoda terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya

Manajemen kepemimpinan Nakhoda di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya mempunyai pengaruh tidak signifikan sebesar 10,4 % terhadap Kinerja Awak kapalnya. Hal ini terjadi karena sebagian besar Awak-awak kapal di Dermaga terminal Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya, sudah terbiasa dengan kehidupan berdisiplin sejak di bangku sekolah atau kuliah di sekolah-sekolah

pelayaran yang menerapkan sistem semi militer dan berusaha se-profesional mungkin dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Sehingga meskipun tidak atau dijalankannya fungsi-fungsi Manajemen kepemimpinan Nakhoda secara efektif dan optimal di dalam memimpin organisasi di atas kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya. Sebagian besar Awak kapal tidak terpengaruh dan tetap berusaha menjalankan perannya yang berpedoman pada disiplin kerja dan hirarki serta loyal menjalankan tugas dan fungsinya secara prosedur dan petunjuk yang ada.

SIMPULAN

Interaksi Sosial Awak kapal sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori Sangat baik dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya dalam kategori baik. Sesuai dengan hasil pengolahan data, Terbukti bahwa Interaksi Sosial Awak kapal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya secara parsial.

Manajemen kepemimpinan Nakhoda di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya secara parsial.

Interaksi Sosial Awak kapal dan Manajemen kepemimpinan Nakhoda di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Awak kapal di Dermaga terminal Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya. Terbukti bahwa variabel Interaksi Sosial Awak kapal berpengaruh lebih dominan daripada variabel Manajemen kepemimpinan Nakhoda terhadap kinerja Awak kapal di Dermaga terminal

Pelabuhan Teluk Lamong Tanjung Perak Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA.

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Ahmadi, Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta.
- Bungin Burhan HM. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Putra Grafika. Jakarta.
- Dayakisni, Tri & Hudariah, 2009, *Psikologi Sosial*. UMM Press. Malang.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Ponorogo Press. Ponorogo.
- Fathoni Abdurakhmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja GrafindaPersada. Jakarta.
- Hasibuan. 2001. *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- J.P.G Sianipar. 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Santoso, Slamet. 2010. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Refika Aditama. Surabaya.
- Kartono Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Soekanto, Soejono, 2013, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Grafinda Persada. Jakarta.
- Sugiono, 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Bandung.

Thoha Miftah, 2010. *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publiser. Sidoarjo.

Soekanto, Soerjono. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Press. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.

Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Mandar Maju. Bandung.

Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. CV Budi. Yogyakarta.

Utama.