

## **Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal Di *Miclyn Express Offshore Pte.Ltd***

Retno Anggoro<sup>1</sup>, Yan Supriyadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Maritim Negeri Indonesia, Semarang

<sup>2</sup>Universitas 17 Agustus 1945, Semarang

[retno@polimarin.ac.id](mailto:retno@polimarin.ac.id)

Diterima 21 Januari 2022, direvisi 28 Maret 2022, diterbitkan 31 Maret 2022

### **Abstrak**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi terkait masalah yang dihadapi di lapangan dengan tingkat kompetensi dan gaya kepemimpinan transaksional. Berbagai faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja awak kapal pada *Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd*. Penelitian ini dilakukan menggunakan model verikatif studi dengan data kuantitatif. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji teori dan hasil riset sebelumnya. Responden pada penelitian yang dilakukan adalah awak kapal di perusahaan *Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd* yang disingkat MEO. *MEO company* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi mengoperasikan *Anchor Handling Tug Supplay (AHTS)*. Analisa data dilakukan dengan cara melakukan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji sobel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja awak kapal pada perusahaan *Miclyn Express Ofshore,Pte.,Ltd*. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh awak kapal, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh awak kapal saat bekerja di *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd*, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal pada *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd*. Kepemimpinan transaksional memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja awak kapal, sehingga dengan semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja awak kapal *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd* dan terdapat pengaruh mediasi atau intervening dari kepemimpinan transaksional dan kompetensi awak kapal terhadap kinerja awak kapal melalui kepuasan kerja awak kapal pada *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd*. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kontribusi pengaruh transaksional *leadership* dan kompetensi awak kapal terhadap kinerja awak kapal di *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd*.

Kata kunci : kompetensi, awak kapal, kinerja, kepuasan kerja

### **Abstract**

*There are many factors that influence the related problems faced in the field with the level of competence and transactional leadership style. These various factors affect the job satisfaction and performance of crew members at Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd. This research was conducted using a verification study model with quantitative data. Verificative research was conducted to test the theory and the results of previous studies. Respondents in the research conducted were crew members of the Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd. company which is abbreviated as MEO. MEO company is a company engaged in the transportation sector operating Anchor Handling Tug Supplay (AHTS). Data analysis was carried out by conducting validity tests, reliability tests, normality tests and Sobel tests. The conclusion of this study is that the competence of the crew has a positive and significant effect on the job satisfaction of the crew at Miclyn Express Ofshore, Pte., Ltd. The higher the competence possessed by the crew, the higher the satisfaction felt by the crew when working at Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd. The transactional leadership style has a positive and significant effect on the performance of the crew at Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd. . Transactional leadership has a positive contribution to improving the performance of the crew, so that with the increase in transactional performance implemented, the performance of the crew of Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd and there is an effect of mediation or intervention from transactional leadership and crew on the performance of the crew through job satisfaction. crew at Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd. work*

*objectives are able to increase the contribution of transactional leadership and ship strength to ship performance at Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd.*

*Keywords: competence, crew, performance, job satisfaction*

## **Pendahuluan**

Tim kerja di atas kapal layaknya sebuah organisasi disebuah lembaga atau kantor. Capaian pekerjaan akan dapat maksimal jika dikelola dengan kepemimpinan yang baik diiringi kompetensi dari setiap divisi. Sistem kerja di kapal menjadi tanggung jawab kepemimpinan nahkoda sebagai pemimpin umum, dibantu perwira dan dikerjakan bersama dengan seluruh awak kapal. Pluralisme awak kapal dan tingkat kompetensi yang berbeda memerlukan seni dalam menjalankan kepemimpinan. Studi yang dilakukan [1] bahwa kepandaian dalam memimpin dengan gaya transaksional berdampak peningkatan loyalitas karyawan. Transaksional dalam memimpin sangat perlu dipadukan dengan transformasional yang dinamis untuk meningkatkan kinerja beserta kepuasan kerja [2]. Pekerjaan di atas kapal menyimpan banyak persoalan kompleks. Perbedaan tingkatan kompetensi, kesulitan pekerjaan, stress, *homesick* menjadi pemicu rendahnya kepuasan kerja dan penurunan kinerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi terkait masalah yang dihadapi dilapangan terkait dengan tingkat kompetensi dan gaya kepemimpinan transaksional. Berbagai faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja anak buah kapal pada *Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd.* Kondisi tersebut memerlukan strategi dan inovasi dalam menerapkan kepemimpinan dari berbagai aspek antara lain; (1) Gaya komunikasi yang efektif dan efisien dengan anak buah; (2) Kemampuan mengatur anak buah kapal (ABK); (3) Penilaian yang obyektif terhadap anak buah kapal; (4) Cara mengambil keputusan di atas kapal dengan berpedoman kebijakan perusahaan; (5) Keterbukaan terhadap pendapat dari anak buah; (6) Motivasi terhadap anak buah; (7) Kebebasan untuk mengembangkan diri untuk menunjang jenjang karir bagi ABK.

## **Materi dan Metode**

Penelitian ini dilakukan menggunakan model verikatif studi dengan data kuantitatif. Penelitian verikatif dilakukan untuk menguji teori dan

hasil riset sebelumnya. Hasil penelitian verikatif dapat memperkuat atau bahkan menggugurkan hasil sebelumnya [3]. Data kuantitatif berupa angka hasil dari pengumpulan data yang diperoleh dari responden. Setiap variabel yang akan diuji hubungannya dengan variabel perlu dimengerti definisinya untuk mempermudah pengukurannya. Tindakan memberikan arti, definisi dari suatu variabel, menjabarkan spesifik kegiatan atau operasional merupakan tahap penting dalam penelitian [4]. Penelitian ini melibatkan empat variable untuk dapat menjawab permasalahan. Variable bebas terdapat dua kriteria, kompetensi awak kapal (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2). Kinerja awak kapal (Y) merupakan variabel terikat. Kepuasan kinerja (Z) sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan berperan sebagai variable verikatif. Definisi operasional setiap variabel yang terlibat akan memberikan gambaran awal rencana pengukuran.

Kompetensi awak kapal merupakan standar minimal yang harus dimiliki setiap personal yang bekerja dan berdinamika di kapal yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat keahlian pelaut. Sertifikat keahlian pelaut diperoleh melalui diklat kepelautan. Ada dua macam jenis sertifikat kompetensi pelaut yaitu sertifikat keahlian pelaut atau *certifitate of compentence* (COC) dan sertifikat keterampilan pelaut atau *certificate of proficiency* (COP). Dalam penelitian ini dilakukan pada kapal yang beroperasi di laut lepas atau *offshore* maka setiap awak kapal diwajibkan memiliki sertifikat keterampilan diluar standar yang ditetapkan oleh STCW antara lain memiliki *Dinamic Positioning Operator* (DPO) *Certificate*, *Bosiet certificate*, *Dinamic positioning Maintenance* (DPM).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buah atau karyawan sehingga gaya kepeimpinan yang diterapkan mendapatkan respon atau dukungan dari karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada anak buah akan arah tujuan dari organisasi sehingga peran serta tugas masing masing anak buah tersampaikan dan dikerjakan dengan jelas [5]. Pemimpin yang menerapkan

gaya kepemimpinan transaksional cenderung akan memberikan bimbingan serta motivasi kepada anak buah demi tercapainya sasaran kerja [6]. Dalam penulisan penelitian ini, meneliti bagaimana penerapan gaya transaksional yang dilakukan oleh seorang pemimpin di atas kapal atau kapten kapal dalam memberikan motivasi serta bimbingan kepada anak buah kapal sehingga target kerja pekerjaan di atas kapal dapat tercapai dengan maksimal.

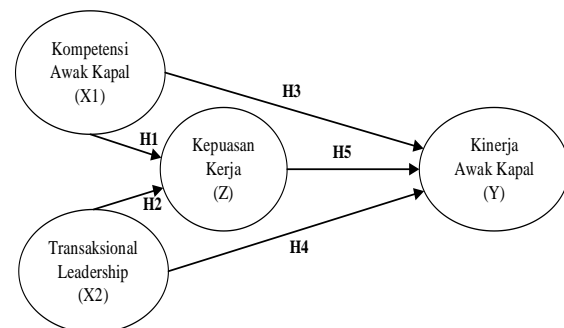
Kinerja merupakan hasil kerja dan yang bersumber pada rencana kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dijalankan oleh pelaku organisasi sehingga tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal [7]. Kinerja awak kapal berisikan parameter pekerjaan yang harus dicapai setiap awak kapal. Dalam penelitian ini mengupas mengenai kinerja awak kapal yang berkerja pada kapal *offshore* atau pengeboran, dimana capaian kinerja yang harus diperoleh antara lain adalah melayani kegiatan pengeboran dan melayani permintaan dari *client* atau pencharter. selain itu kinerja awak kapal dalam kegiatan pengoperasian kapal *offshore* adalah bagaimana memaksimalkan pekerjaan pengoperasian ROV sehingga hasil sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan pencharter. kinerja lain yang dilakukan awak kapal *offshore* antara lain adalah melayani *survey pipe line* serta memastikan *project* tepat waktu.

Kepuasan kerja merupakan dampak psikologis antara perasaan senang atau tidak senang pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan [8]. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan tanggung jawab yang dimiliki pada suatu organisasi serta tuntutan untuk melakukan interaksi dengan atasan, rekan kerja dalam organisasi tersebut tanpa melanggar aturan dari organisasi dalam memenuhi target kerja [6]. Kepuasan kerja pada penelitian ini mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anak buah kapal yang bekerja pada kapal *offshore*, dimana apakah kompetensi yang dimiliki oleh awak kapal serta gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh nahkoda kapal akan membawa dampak terhadap kinerja awak kapal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Dalam mencapai kinerja setiap individu karyawan memiliki hasil kerja atau kinerja yang berbeda beda. Kinerja tiap

karyawan diharapkan memiliki kualitas dan kuantitas yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing masing anggota [9]. Dalam penerapan manajemen di atas kapal sebagai objek penelitian yang dilaksanakan kinerja masing masing awak kapal berbeda beda antara awak yang satu dengan awak lainnya. Hal ini dikarenakan setiap awak kapal memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dalam setiap unit dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja yang maksimal di atas kapal akan tercapai jika setiap individu awak kapal melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa ada suatu kegagalan atau kesalahan sehingga pengoperasian kapal dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu kegiatan proyek pengeboran kapal berjalan tepat waktu sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Penelitian ini mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara kompetensi, gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja awak kapal.

Kerangka berfikir yang digunakan berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model kerangka pada **Gambar 1** berikut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan Gambar 1 yang memberikan gambaran kerangka berfikir terlihat beberapa variabel penelitian. Variabel pertama ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah kompetensi awak kapal, dimana kompetensi yang wajib dimiliki oleh masing masing awak kapal yang bekerja di atas kapal *offshore* memiliki kualifikasi yang berbeda beda. Perbedaan kompetensi didasarkan pada departemen yang ada di atas kapal yaitu departemen nautika, departemen tehnik dan departemen catering. Seperti pada departemen nautika setiap awak kapal yang bekerja pada perusahaan *Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd* diwajibkan memiliki sertifikat sesuai dengan

standar yang telah ditentukan oleh *International maritime Organization* (IMO) sesuai dengan *Standar Training Certification and Watchkeeping* (STCW), dan wajib memiliki beberapa sertifikat tambahan seperti *Dinamic Position Operator* (DPO) *Lincense*, dan *Bosiet*. Untuk departemen mesin atau tehnik semua pelaut wajib memiliki sertifikat sesuai dengan standar yang telah diteapkan oleh IMO juga wajib memiliki sertifikat tambahan, seperti *DP Maintenance certificate*.

Variable terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja awak kapal. Hasil kerja yang diperoleh atau dicapai oleh awak kapal yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja awak kapal akan tercapai maksimal jika awak kapal memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan serta memiliki dukungan yang positif dari nahkoda dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai maksimal.

Varibel kedua ( $X_2$ ) pada penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional, dimana dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang diteliti merupakan gaya kepemimpinan transaksional yang dimiliki oleh seorang nahkoda kapal yang bekerja di atas kapal milik perusahaan *Miclyn Express Offshore, Pte.,L.Td*. Kepemimpinan yang diteliti adalah sejauh mana seorang nahkoda memberikan arahan kepada anak buah serta bagaimana seorang nahkoda memotivasi anak awak kapal sehingga mampu menciptakan kinerja serta kepuasan kerja bagi awak kapal.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan variabel intervening (Z) dimana kepuasan kerja memiliki nilai positif yang dirasakan oleh awak kapal atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Nilai kepuasan kerja masing masing awak kapal berbeda beda tidak dapat disamakan satu dengan yang lainnya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah menelaah hubungan antara variabel kompetensi awak kapal, kepimpinan transaksional terhadap kinerja awak kapal dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penenlitian ini diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kompetensi awak kapal memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.  
 H<sub>2</sub> : Kepemimpinan Transaksional memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja.  
 H<sub>3</sub> : Kompetensi awak kapal memiliki dampak positif terhadap kinerja awak

kapal.

- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan Transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja awak kapal.  
 H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja awak kapal.

Responden pada penelitian yang dilakukan adalah awak kapal di perusahaan *Miclyn Express Offshore, Pte., Ltd* yang disingkat MEO. MEO company merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi mengoperasikan *Anchor Handling Tug Supplay (AHTS)*. Awak kapal yang terlibat sebagai responden tersebar diberbagai kapal dengan komposisi dan jumlah responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Komposisi dan Jumlah Responden

No	Jabatan	Jumlah	Proporsi
1.	Master / Nahkoda	13	4
2.	Chief Mate	13	4
3.	Second Mate	13	4
4.	Chief Engineer	15	4
5.	Second Engineer	16	4
6.	Third Engineer	17	4
7.	Electriciant/ETO	30	8
8.	Botswain	30	8
9.	A/B	33	9
10.	Olier	30	8
11.	Cook	30	8
12.	Steward	30	8
<b>Jumlah</b>		<b>270</b>	<b>73</b>

Tabel 1 memberikan gambaran jumlah responden berdasarkan tingkat jabatan di atas kapal dan jumlah proporsi masing-masing tingkat. Sebanyak 73 responden dilibatkan dalam pengambilan data dari 270 awak kapal sebagai populasi keseluruhan. Melihat data populasi yang ada, terdapat beberapa tingkatan strata jabatan di kapal dengan tingkatan kompetensi yang berbeda. Studi yang dilakukan sangat relevan menggunakan *metode stratified random sampling*. Berdasarkan sebaran populasi sangat perlu dibagi menjadi beberapa kategori, elemen kategori dengan tujuan untuk memilih sampel yang representatif dalam pemilihan metode tersebut [10].

Penggunaan kuesioner dipilih peneliti dalam proses pengumpulan data. Jenis pertanyaan yang digunakan merupakan pertanyaan tertutup. Responden diberikan kebebasan memilih

jawaban pada skala yang telah ditentukan peneliti merupakan ciri utama pertanyaan tertutup.

Analisa data dilakukan dengan cara melakukan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji sobel.

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil pengambilan data diperoleh rincian karakteristik dari responden yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	73	100
Total	73	100
<b>Usia</b>		
21 – 30 tahun	7	9,6
31 – 40 tahun	48	65,7
41 – 50 tahun	17	23,3
> 50 tahun	1	1,4
Total	73	100
<b>Pendidikan</b>		
ATT II	7	9,6
ATT I	34	46,6
ANT II	8	11,0
ANT I	24	32,9
Total	73	100
<b>Masa Kerja</b>		
01 – 05 tahun	13	17,8
06– 10 tahun	7	9,6
> 10 tahun	53	72,6
Total	73	100

Karakteristik dari responden dalam penelitian ini adalah perwira dari *deck* departemen dan *engine* departemen sebanyak 73 orang. Dalam penelitian ini responden mengisi survei yang disebarakan secara *online*. Dimana hasil kuisioner diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Tingkat validitas pada perhitungan hasil kuisioner tertuang dalam tabel uji validitas dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Responden

N	Variabel	Indikator	R Hit	R Tab	Ket
1	Kompetensi	Percaya diri	0,83	0,23	Valid

	awak kapal	Kemampuan teori	0,81	0,23	Valid
		Kemampuan praktek	0,70	0,23	Valid
		Keahlian	0,75	0,23	Valid
		Konsistensi	0,77	0,23	Valid
2	Kepemimpinan Transaksional	Pengakuan prestasi kerja	0,77	0,23	Valid
		Pemberian reward atas dasar prestasi	0,73	0,23	Valid
		Kesesuaian imbalan dan prestasi	0,81	0,23	Valid
		Pengawasan ketat pekerjaan	0,71	0,23	Valid
		Pemberian koreksi atas kesalahan pekerjaan	0,63	0,23	Valid
3	Kinerja awak kapal	Kualitas kerja	0,81	0,23	Valid
		Kuantitas kerja	0,85	0,23	Valid
		Tanggung jawab	0,82	0,23	Valid
		Kerjasama Inisiatif	0,84 0,88	0,23 0,23	Valid Valid
4	Kepuasan kerja	Terhadap gaji.	0,74	0,23	Valid
		Terhadap rekan kerja.	0,74	0,23	Valid
		Terhadap kondisi tempat kerja.	0,83	0,23	Valid
		Terhadap fasilitas kerja.	0,87	0,23	Valid
		Terhadap pekerjaan itu sendiri	0,93	0,23	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Tabel 3 memberikan gambaran bahwa uji validitas yang dilakukan pada tiap variabel mendapatkan hasil uji valid.

Tabel 4. Uji Realibitias

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Kompetensi awak kapal	0.828	0.70	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional I	0.783	0.70	Reliabel
Kinerja awak kapal	0.896	0.70	Reliabel
Kepuasan kerja	0.898	0.70	Reliabel

Sumber: data kuisioner diolah 2021

Dari uji realibilitas seperti dalam tabel 4 diketahui bahwa nilai dari dari standar minimum yaitu melebihi 0.70. hal ini dapat dikaatakan

bahwa pengukuran yang telah dilakukan terbukti reliabel dan kuisioner teruji kelayakannya.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymp. Sig.
Residual Regresi Sub Struktur I	0,200
Residual Regresi Sub Struktur II	0,200

Suber: data kuisioner diolah 2021

Dari hasil uji normalitas, diperoleh nilai residual I dan II masing masing memperoleh hasil asymp yang sama yaitu 0,200, dimana nilai dari hasil uji normalitas melebihi 0.05 sehingga dapat dibuktikan bahwa kedua uji residual tersebut memenuhi unsur normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Sobel

Variabel	Sobel Test Statistic	One-tailed probability	Two-tailed probability
X1 → Z → Y	3,321	0,001	0,001
X2 → Z → Y	3,286	0,001	0,001

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Dari uji sobel yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pengaruh variabel kompetensi awak kapal ( $X_1$ ) terhadap kinerja awak kapal (Y) melalui mediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki peran dapat memediasi kompetensi awak kapal terhadap kinerja awak kapal (Y). nilai signifikansi dari kepemimpinan transaksional ( $X_2$ ) terhadap kinerja awak kapal (Y) melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh transaksional leadership ( $X_2$ ) terhadap kinerja awak kapal (Y).

## Kesimpulan

Kesimpulan dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1. Kompetensi awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal pada perusahaan *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.* Hal ini berarti jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh awak kapal, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh awak kapal saat bekerja di *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.*

2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal pada *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.* Hal ini memberikan arti bahwa kepemimpinan transaksional memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja awak kapal, sehingga dengan semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja awak kapal *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.*
3. Terdapat pengaruh mediasi atau intervening dari kepemimpinan transaksional dan kompetensi awak kapal terhadap kinerja awak kapal melalui kepuasan kerja awak kapal pada *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.* Hal ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kontribusi pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi awak kapal terhadap kinerja awak kapal di *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd.*

## Ucapan terima kasih

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada awak kapal milik perusahaan *Miclyn Express Offshore,Pte.,Ltd* yang telah berkontribusi memberikan data untuk menyelesaikan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- [1] U. Qasanah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 1, hal. 127, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i1.4867.
- [2] Burhanudin, "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo," *Gaya Kepemimp. Transaksional dan Transform. Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*, vol. XI, no. 1, hal. 7–18, 2020, doi: 10.32670/coopetition.v11i1.58.
- [3] N. Aziza, *Metode Penelitian*, no. 17. 2017.
- [4] D. Chamidah *et al.*, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, no. September. 2021.
- [5] M. Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali P. Jakarta, 2001.
- [6] Robins & Coulter, *Management (eleventh*

- e). *Prentice Hall. Eleventh E. Edited by Prentice Hal*, 11 ed. New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- [7] M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- [8] Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- [9] A. . Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, 2014.
- [10] R. Iliyasu dan I. Etikan, “Comparison of quota sampling and stratified random sampling,” *Biometrics Biostat. Int. J.*, vol. 10, no. 1, hal. 24–27, 2021, doi: 10.15406/bbij.2021.10.00326.