
**MEMBANGUN *PERFORMANCE* MELALUI *EFFECTIVE TEAMWORK*
AWAK KAPAL PADA ORGANISASI DI ATAS KAPAL****Renny Hermawati**Universitas Maritim AMNI Semarang
email : renny.hermawati@unimar-amni.ac.id**Sutini**Universitas Maritim AMNI Semarang
email : paleon_sutini@yahoo.co.id**ABSTRAK**

Organisasi di atas kapal merupakan salah satu organisasi formal, dimana setiap individu yang terlibat didalam organisasi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai jabatannya masing-masing di atas kapal, sehingga teamwork dalam organisasi di atas kapal, sangat diperlukan. . Pekerjaan di atas kapal merupakan salah satu kegiatan yang membutuhkan kecakapan unggul para awak kapal. Kecakapan unggul yang dimiliki oleh awak kapal, salah satunya adalah melalui kinerja awak kapal tersebut. Kinerja awak kapal yang baik serta team work yang efektif, sangat perlu dimiliki oleh organisasi diatas kapal, agar kapal selalu dalam keadaan aman dan terhindar dari berbagai kecelakaan . Akan tetapi faktanya, sejumlah kasus kecelakaan kapal pada saat kapal belakangan ini masih dijumpai. Meskipun kecelakaan kapal disebabkan oleh beberapa factor, akan tetapi berdasarkan hasil penelitian, factor human error adalah factor yang mendominasi. Kecakapan individu serta team work merupakan salahsatu hal yang berperan dalam hal tersebut. Penelitian ini ditujukan untuk melakukan pengkajian tentang pengaruh performance awak kapal terhadap effective team work pada organisasi di atas kapal.

Kata kunci : team work, performace, organization, awak kapal

PENDAHULUAN

Pekerjaan sebagai seorang awak kapal merupakan salah satu jenis pekerjaan bersifat tim yang sangat membutuhkan kerjasama solid antar awak kapal. Pola kepemimpinan yang berlaku didalamnya, didasarkan atas model kepemimpinan tim (Setiawati et al, 2018) yang mengandung makna bahwa setiap anggota tim memiliki tugas pokok, serta tanggung jawab berbeda sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan karakter masing-masing awak kapal, yang memiliki sifat saling bergantung satu sama lain, sehingga perlu di koordinasikan agar dapat mencapai tujuan bersama (Levi, 2011; Pratama & Parjono, 2016; Setiawati et al, 2018). *Team work* yang berjalan dengan baik, akan memicu kondisi yang dinamis dalam suatu organisasi. Hal tersebut dilatarbelakangi karena munculnya interaksi serta keakraban antar individu. Efek dari interaksi dan kekraban antar individu dalam suatu organisasi yaitu masing-masing individu akan memiliki rasa saling memahami satu sama lain (Saputra, 2019).

Metode yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya antara lain dapat ditempuh melalui metode traditional maupun metode *management by objective* atau biasa disebut MBO (Masram dan Mu'ah, 2015). Pada metode MBO, atasan dan anak buah memiliki hak sama untuk berpendapat, serta menentukan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga anak buah bmerasa dihargai sehingga produktifitas kerja anak buah akan meningkat (Masram dan Mu'ah, 2015). Terdapat perbedaan pada factor-factor yang mempengaruhi kemajuan organisasi formal dengan organisasi informal. Pada organisasi formal hal yang mempengaruhi kemajuan organisasi antara lain meliputi : *team work*, komunikasi dan penentuan tujuan bersama, sedangkan dalam organisasi informal, beberapa hal yang melatar belakangi tercapainya kemajuan organisasi antara lain adalah komunikasi, kekompakan anggota organisasi, harda diri serta upaya pemeliharaan perasaan (Barnard dalam Masram dan Mu'ah, 2015).

Organisasi di atas kapal merupakan salah satu organisasi formal, dimana setiap individu yang terlibat didalam organisasi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai jabatannya masing-masing di atas kapal.

Teamwork dalam organisasi di atas kapal, sangat diperlukan. Dengan *team work* yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh sebuah tim akan lebih baik daripada kinerja yang dihasilkan oleh perindividu organisasi (Dira et al, 2020).

Pekerjaan di atas kapal merupakan salah satu kegiatan yang membutuhkan kecakapan unggul para awak kapal. Kecakapan unggul yang dimiliki oleh awak kapal, salah satunya adalah melalui kinerja awak kapal tersebut. Kinerja awak kapal yang baik serta *team work* yang efektif, sangat perlu dimiliki oleh organisasi di atas kapal, agar kapal selalu dalam keadaan aman dan terhindar dari berbagai kecelakaan. Akan tetapi faktanya, sejumlah kasus kecelakaan kapal pada saat kapal belakangan ini masih dijumpai. Berdasarkan data dari Komite Nasional Keselamatan Transportasi, sepanjang 2019 terdapat 12 kasus kecelakaan kapal (knkt.dephub.go.id, 2019), dimana 5 diantaranya terjadi saat kapal sedang berada di dermaga serta berada dalam alur pelayaran yang terbatas.

Penelitian mengenai keterkaitan antara *effective team work* dengan *employees performance* telah beberapa kali dilakukan, dan mendapatkan hasil akhir yang bervariasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut diantaranya terdapat dalam penelitian Saputra (2019) dan Hamirudin et al (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvani dan Triatmanto (2017), Lawasi dan Triatmanto (2017), Hatta dan Mahdani (2017). Hasil penelitian Saputra (2019) dan Hamirudin et al (2019) menyatakan bahwa *team work* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dan kualitas organisasi. Apabila kualitas *team work* mengalami peningkatan, maka kualitas dari organisasi tersebut juga akan mengalami peningkatan, begitupula sebaliknya, apabila kualitas *teamwork* mengalami penurunan maka kualitas organisasi pun juga akan menurun. Hal berbeda dikemukakan dalam penelitian Silvani dan Triatmo (2019), Lawasi dan Triatmanto (2017) serta Hatta dan Mahdani (2017). Hasil penelitian dari Silvani dan Triatmo (2019), Lawasi dan Triatmanto (2017), Hatta dan Mahdani (2017) menyatakan bahwa kualitas *teamwork* tidak serta merta berpengaruh terhadap *employees performance* individu dalam suatu organisasi. Penelitian ini ditujukan untuk melakukan pengkajian tentang pengaruh *employees performance* awak kapal terhadap *effective team work* pada organisasi di atas kapal.

Employees Performance

Employees Performace adalah hasil kerja individu sesuai tugas, kewenangan dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas, maupun kuantitas secara legal serta sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Ghoniyah, 2012; Hatta, 2017; Ariyanto et al, 2019). *Employees Performace* ialah prestasi kerja individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam suatu organisasi yang telah disepakati sebelumnya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki oleh individu tersebut (Mangkunegara, 2007; Dessler, 2010; Sinambela, 2012; Rivai dan Basri dalam Ariyanto, 2019).

Employees Performace dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain : *quality of work, team work, creativity, innovation, initiative* (Moorhead Chung dalam Indriasari, 2017), efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab dan disiplin (Edi dalam Saripudin, 2017). Dira et al (2020) menyatakan bahwa *Employees Performace* yang akan dicapai individu dalam suatu organisai, akan jauh lebih optimal jika individu tersebut bekerja dalam *team*, dibandingkan ketika individu tersebut bekerja seorang diri.

Efective Teamwork

Kelompok (*team*) adalah kesatuan individu yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang memiliki tujuan bersama (Robins & Judge 2015; Bachtiar dalam Sutisna 2019). Sedangkan *Teamwork* adalah suatu kesatuan individu dalam suatu kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi (Tenner dan Detoro dalam Sutisna 2019; Schermerhon dalam Sartono, 2014).

Cara menciptakan *effective teamwork* dalam suatu *team* adalah dengan menciptakan tujuan bersama yang jelas, membangun kepercayaan bersama antar anggota *team* tersebut, menciptakan reward bagi anggota *team* yang berprestasi, memperhitungkan kompetensi para anggota tim, melakukan pengkajian terhadap kondisi team work bersama secara rutin (Andhina dalam Sutisna, 2019). Manfaat *teamwork* yang dilakukan secara effective dalam suatu organisasi antara lain : menambah efisiensi kerja anggota *team*, menambah ide kreatif, mengurangi beban

kerja *team*, sinergitas yang muncul akan memunculkan banyak ide kreatif, mengurangi beban kerja *team*, upaya memajukan organisasi lebih terarah (Andry dalam Sutisna, 2019). *Teawork* yang teraplikasi dengan baik dalam suatu organisasi, akan memunculkan banyak interaksi anggota timnya, menciptakan keakraban serta memunculkan saling memahami antara satu individu dengan individu yang lainnya (Saputra, 2019).

Secara garis besar terdapat 3 faktor utama yang penting dalam *teamwork*, yaitu : input, proses dan output. Input terdiri dari : karakteristik individu dalam *team* tersebut, karakteristik *team* itu sendiri serta karakteristik lingkungan organisasi tersebut. Proses adalah berbagai hal terkait fungsi dari tim tersebut, antara lain : interaksi antar anggota *team*, pertukaran informasi, koordinasi antar individu dalam *team* tersebut , serta metode pengambilan keputusan dalam *team* tersebut. Output mengacu pada berbagai hal terkait *Employees Performance* terkait tugas dan tanggungjawab setiap individu dalam *team* tersebut (Stanton & Aslegh, 2000). Sedangkan menurut Dira et al (2020) berbagai hal yang mempengaruhi *teamwork* antara lain adalah keinginan individu dalam *team* untuk mau bekerjasama, kemampuan setiap individu dalam *team* untuk mengemukakan berbagai harapan positif, sikap sportif individu dalam *team* yang diwujudkan dengan menerima dan menghargai masukan dari setiap individu dalam organisasi tersebut, saling memberikan dorongan/motivasi antar individu dalam *team*, keinginan dan sikap untuk membangun semangat dalam *team*. *Efective teamwork* menghasilkan *employee performance* yang lebih besar daripada jumlah masukan individu dalam suatu organisasi (Sopiah dalam Dira et al, 2020). *Efective teamwork* juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi terutama untuk menciptakan *employee performance* yang optimal (Dir et al, 2020)

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan untuk mengkaji permasalahan ini adalah dengan metode penelitian kualitatif dengan *research naratif*. Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan memahami

fenomena dalam konteks yang natural dalam arti bahwa peneliti tidak berusaha memanipulasi fenomena yang akan dikaji (Leedy & Armrod, 2015; Sarosa, 2017). Bentuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian naratif adalah dengan menggunakan wawancara dan dokumen (Creswell,2015). Wawancara memungkinkan peneliti dapat melakukan eksplorasi dalam penggalian aktivitas, pengalaman dan pendapat partisipan menggunakan bahasanya sendiri (Kvale dalam Ferdiansyah et al, 2020). Wawancara yang digunakan dengan menggunakan teknik semi terstruktur. Wawancara semiterstruktur digunakan untuk menggali berbagai informasi mengenai background partisipan, pengalaman akademik, kultural serta psikologis dengan menggunakan tipe pertanyaan terbuka yang memungkinkan peneliti mengembangkan pertanyaan penelitian yang diajukan kepada partisipan, seiring dengan jawaban yang diberikan oleh para partisipan penelitian (Cresswell, 2015; Ferdiansyah et al, 2020).

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari awak kapal yang bekerja pada perusahaan pelayaran dalam negeri, dimana kapal yang mereka awaki adalah kapal dengan rute pelayaran domestik. Proses recruitment participant dilaksanakan melalui personal chat, dengan memberikan kesempatan kepada participant untuk menghubungi peneliti jika bersedia rela menjadi participant dalam penelitian. Adapun participant yang direcruit adalah participant dengan usia 27 hingga 30 tahun. Berikut daftar participant penelitian ini:

Tabel 1 Data Partisipan Penelitian

Participant	Perusahaan	Gender	Usia	Tingkat Keahlian
Har	Perusahaan A	Pria	28	ATT II
Ros	Perusahaan A	Wanita	27	ANT III
Put	Perusahaan B	Pria	29	ATT II
Ayu	Perusahaan B	Wanita	28	ANT III
Fen	Perusahaan C	Pria	29	ATT II
Nur	Perusahaan C	Wanita	27	ANT III

Sumber : Disajikan Guna Keperluan Penelitian, 2021

Sebelum melakukan wawancara, peneliti meminta kesediaan participant untuk mengisi formulir kesediaan sebagai participant. Demi melindungi privasi participant serta menjaga etika, maka peneliti tidak mengungkap nama perusahaan dan nama partisipan (widodo, 2014).

Wawancara dilaksanakan selama 90 menit selama 2 kali tatap muka, dimana tatap muka pertama dilaksanakan secara langsung, dan tatap muka kedua dilaksanakan secara virtual. Kegiatan wawancara terdokumentasi, baik berupa gambar, video, maupun voice recording. Kegiatan pendokumentasian dalam kegiatan wawancara disetujui oleh partisipan. Data wawancara yang diperoleh selanjutnya ditranskripsi oleh peneliti dalam beberapa tahapan. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan proses identifikasi serta klasifikasi data (Ferdiansyah et al, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses transkripsi data wawancara dilakukan dengan beberapa tahapan, antara lain yaitu : mendengarkan secara berulang berbagai dokumentasi pendukung kegiatan wawancara yaitu voice selanjutnya menentukan berbagai tema penting yang mendukung penelitian, mentranskripsi hasil wawancara dan melakukan pengkodean, melakukan pemilahan dan mereduksi data penting pendukung penelitian, menginterpretasi hasil wawancara dengan partisipan dengan mempertimbangkan pendapat dan *inner voices*, memberi kesempatan kepada para partisipan untuk memberikan umpan balik agar kehendak partisipan dapat tersalurkan dan serta sesuai dengan yang dimaksudkan.

Penelitian ini menghasilkan 3 temuan utama, antara lain : 1) pentingnya employees performance bagi organisasi di atas kapal, 2) pentingnya effective team work dalam kegiatan penelitian, 3) keterkaitan antara effective team work dengan employees performance dalam kegiatan berorganisasi di atas kapal.

Pentingnya *Employees Performance* Bagi Organisasi Diatas Kapal

Diatas kapal, terdapat 3 buah department yang menaungi para wak kapal dalam bekerja. Ketiga buah departemen tersebut antara lain meliputi : deck

departemen, di kepalai oleh seorang *Chief Officer*, deck department bertanggung jawab terhadap muatan kapal serta proses kenavigasian kapal; engine department yang dipimpin oleh seorang chief engineer. Engine department bertanggung jawab terhadap segala bentuk permesinan di atas kapal; catering department yang dikepalai oleh seorang chef cook. Catering department bertanggung jawab terhadap permakanan awak kapal. Berikut ini merupakan contoh dari pertanyaan terbuka yang diajukan oleh peneliti kepada participant .

...pernah koki kami sakit, sehingga tugas memasak didelegasikan kepada assistennya. Sayangnya asisten koki tersebut belum cukup terampil memasak, sehingga rasanya kurang enak. Makanan yang kurang enak sangat mempengaruhi mood saya (#Ros, wawancara tatapmuka , 12 Februari 2021).

...ketika itu salah satu awak kapal mengalami kecelakaan kerja, sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya kepala department meminta kami menambah jam kerja untuk mengcover awak kapal yang mengalami kecelakaan kerja tersebut. Tentu saja hal tersebut mempengaruhi performance kami, sebab istirahat kami berkurang (# Put, wawancara virtual dengan zoom, 15 Maret 2021).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam bekerja, ketiga buah department tersebut bekerja saling memberikan pengaruh. Jika salah seorang awak kapal mengalami penurunan performance, maka akan departemen tempatnya nya bekerja juga akan mengalami penurunan performance. Penurunan performance yang dialami oleh suatu department, akan memberikan dampak kepada menurunnya *performance* departemen yang lainnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinambela dalam Fuad et al (2017) yang menyatakan bahwa performance suatu organisasi didapatkan dari berbagai upaya sistematis yang dilakukan oleh setiap kelompok dalam organisasi tersebut yang dilakukan secara efektif dan terus menerus guna mencapai kebutuhan organisasi.

Pentingnya *Effective Team Work* Dalam Organisasi di atas kapal

Pekerjaan sebagai awak kapal merupakan pekerjaan bersifat tim. Keberadaan tim yang diwujudkan dalam setiap department tersebut memiliki tujuan masing-masing yang pada akhirnya bermuara pada tujuan pokok organisasi di atas kapal, yaitu menciptakan pelayaran tepat waktu dan menjaga keselamatan bersama. Agar tujuan pokok tersebut dapat tercapai, maka setiap awak kapal dalam masing-masing department, dituntut untuk mampu bekerjasama agar tujuan masing-masing department dapat tercapai. Hal tersebut disampaikan oleh para participant penelitian, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

...maintenance segala peralatan engine tentu saja harus dilaksanakan bersama-sama. Tapi melalui hal tersebut justru akan memupuk kebersamaan (#Fen, wawancara virtual dengan zoom , 27 Juni 2021)

....kegiatan dinas jaga navigasi dilakukan secara tim, dimana masing-masing personil memiliki tanggung jawab masing-masing (#Ayu, wawancara virtual dengan dial call whats up, 28 Juni 2021)

Pendapat para participant sesuai yang dikemukakan oleh Burn dalam Muhti et al (2018) bahwa setiap anggota memiliki posisi yang penting bagi tim, dan masing-masing anggota tim bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu kelompok.

Keterkaitan Antara *Effective Team Work* Dengan *Performance* Dalam Kegiatan Berorganisasi Di Atas Kapal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas performance SDM individu yang terlibat didalamnya baik secara individu maupun tim, sebab team work terdiri dari beberapa individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama (Sinambela dalam Pandelaki, 2018). Jika Team work dalam suatu organisasi ditingkatkan maka akan menambah performance organisasi tersebut (Pandelaki, 2018 ; Awalia et al,2020; Muhti et al, 2018). Berbagai hasil tersebut sejalan dengan pendapat para participant, melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti

.....misal ada yang sakit, pasti kita jadi kurang orangkan, tentu saja pekerjaan yang ditargetkan tidak bisa sepenuhnya diselesaikan (#Nur, wawancara melalui tatapmuka , 19 mei 2021)

.... soalnya selain mereka ngerjain punya sendiri, mereka masih harus ngerjain punya orang lain kan, Cuma yang kami pikirkan, yang penting kapal tetep jalan, sampe tepat waktu, harus saling bantu. (#Ros, wawancara melalui tatapmuka, 20 Mei 2021).

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa team work yang baik akan mempengaruhi performance team yang selanjutnya akan memberikan pengaruh terhadap tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian yang kami lakukan memiliki tujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara team work dengan performance serta pengaruhnya terhadap organisasi di atas kapal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ditemukan beberapa kendala personal yang dialami oleh awak kapal, tetapi jika team work yang menaungi awak kapal tersebut solid, akan tetap bahu membahu dalam mengcover pekerjaan salah satu awak kapal tersebut, agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai dengan baik. Secara empiris penelitian yang dilakukan ini dapat mengusulkan untuk mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau program in house training terkait team work kepada para awak kapal, untuk memupuk semangat dan solidaritas yang telah mereka miliki. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bahwa teamwork dapat dibangun melalui hubungan antar awak kapal yang baik dan saling berdiskusi dengan cara yang positif. Refleksi diri seperti dukungan antar personil awak kapal, pola kepemimpinan Nakhoda dan pemimpin departemen pun turut memberikan kontribusi dalam membangun team work pada organisasi di atas kapal. Meskipun peran perusahaan pemilik kapal tidak secara eksplisit dibahas dalam wawancara, akan tetapi peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan terkait

pengembangan team work pada organisasi di atas kapal –kapal yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan pelayaran tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto,D., Wardoyo, P., Rusdianti,E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai *Variabel Moderating*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3),180-190.
- Dira,A,A., Kusniawati, A., Muhidin ,A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis), 2(2), 147-161.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks : Jakarta.
- Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmato. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 48-56.
- Ferdiansyah,S. (2020). Thai Students' Experiences of Online Learning at Indonesian Universities in the Time of the COVID-19 Pandemic. *Journal of International Students*, 10, 58-74.
- Fuad, N., Adolfina., Trang. I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653-1663.
- Hamiruddin, Hajar.I, Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(1), 138-151.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensaasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Vol. 1, No. 1*, 70-80.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review Unived Bengkulu*, 139-147.
- Leddy, P.D., Ormrod, J.E. (2015). *Practical Research : Planning and Design* , 11th edn, Pearson, Boston.

- Levi D. (2011). *Group dynamics for teams*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Masram., Muah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama: Sidoarjo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pratama, W., Pardjono. (2018). Model Pembelajaran Karakter Pelaut. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(3), 318-334.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 418-429
- Sarosa,S. (2017). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*. Indeks: Jakarta
- Sartono, Lidya Natalia. (2014). Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat provisi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5 (1).
- Saputra, D, Y, S. (2019). Pengaruh Pelatihan *Team Work* Terhadap Kinerja Awak Kapal Selam Tni Al. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019, Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0: Peluang & Tantangan*, 300-310.
- Setiawati, R., Setyawati, A., Akira, H, F. (2018). Kepemimpinan Di Atas Kapal. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 5(8), 237-248.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Stanton, N. A., & Ashleigh, M. J. (2000). *A field study of team working in a new human supervisory control system*. *Ergonomics*, 43(8), 1190–1209. DOI:10.1080/00140130050084941
- Sutisna, G. (2019). Analisis Team Work Karyawan di PT Nusantara Cemerlang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 975-979.
- Widodo, H. P. (2014). Methodological considerations in interview data transcription. *International Journal of Innovation in English Language Teaching and Research*, 3(1), 101-109
- Muhti, A.F.E., Sunaryo, H., ABS, K. M., Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-jurnal Research Manajemen*, 114-125