

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pal Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang

Yusuf Rohmad Mustofa

Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: yusufrohmad88@gmail.com

Nur Aini Anisa

Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: nurainianisa.stiepemuda@gmail.com

Nur Farida

Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: nurfarida.stiepemuda@gmail.com

Jl. Bung Tomo No 8 Kode pos 60245 Surabaya Indonesia

Abstract. *Mustofa Yusuf Rohmad 961201026, The effect of job training on employee work productivity at PT PAL Indonesia (Persero). Warship Division High School of Youth Economics Advisor Anisa Nur Aini, S.PD., M.PD The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline on employee work productivity at PT PAL Indonesia (Persero) warship division. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The sampling technique used is a saturated sample. The population that is the focus of the research is 122 employees who have worked permanently in the Warship Division of PT. PAL Indonesia (Persero). Observation data collection techniques, questionnaires. The results of this study indicate that work training (X1) partially has a positive and significant effect on work productivity.*

Keywords: *Training, work productivity*

Abstrak. Mustofa Yusuf Rohmad 961201026, Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero). Divisi kapal perang Sekolah tinggi ilmu ekonomi pemuda Pembimbing Anisa Nur Aini, S.PD., M.PD Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero) divisi kapal perang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh Populasi yang menjadi fokus penelitian ialah 122 karyawan sudah bekerja secara permanen di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia (Persero). Teknik pengumpulan data observasi, kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Transformasi lingkungan kini semakin pesat bersaing untuk meraih kesempatan semakin keras. memaksa semua perusahaan bersaing dengan tantangan global, khususnya persaingan sumber daya manusia yang terampil. Perubahan situasi yang cepat ini mengharuskan perusahaan untuk berpikir secara cepat dalam meningkatkan efisiensi Melakukan perbaikan dan peningkatan efisiensi usaha, terutama untuk memastikan karyawan tetap bersaing dalam persaingan Organisasi juga harus berusaha semaksimal mungkin untuk

mengatasi hambatan yang semakin rumit dan berpotensi merugikan bisnis. Tenaga kerja merupakan elemen kunci yang harus diperhatikan dalam hal kemampuan dan keterampilan.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan karyawan sehingga mereka lebih profesional dan mampu melakukan tugasnya ditetapkan oleh karyawan perusahaan di dunia bisnis. Dengan kata lain, Pelatihan karyawan merupakan metode yang diberikan menambah pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga mereka dapat meningkatkan daya dan memiliki sikap yang lebih positif. Dengan pelatihan ini, karyawan akan lebih mampu dalam melaksanakan tugas mereka yang sedang berjalan mereka dapat naik tangga karier melalui pelatihan dan bantuan dalam mengembangkan tanggung jawab masa depan Mereka. Dalam lingkungan belajar, atau studi tentang sikap terhadap pekerjaan, keterampilan, kemampuan, perilaku dalam pengetahuan. Pelatihan biasanya ditujukan untuk membekali karyawan dengan keterampilan jurusan atau membantu mereka memperbaiki kesenjangan dalam prestasi akademik (Rara Meita, Dewi, Hutagaol, & Soeboer, 2018)

Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai rasio output dengan bahan yang produksinya memerlukan nilai tambah dan cara pengolahan lebih baik. Performa mengindikasikan seberapa efektif SDM dikelola dan diterapkan mencapai tujuan diinginkan. Penampilan pekerja sungguh signifikan lantaran mereka mengevaluasi seberapa baik karyawan menuntaskan tugas yang diberikan padanya dalam ujian. Oleh karena itu, Evaluasi kinerja adalah alat di semua industri. Sebagai tolak ukur untuk mengukur dan dapat di gunakan agar bisa terukur kriteria yang jelas dan menetapkan untuk kepentingan (Gumilar, 2018: 56).

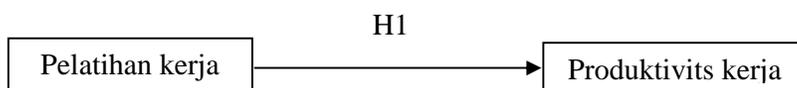
PT PAL Indonesia (Persero) merupakan badan usaha milik negara bergerak bidang produksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut. Perusahaan ini berpusat di Surabaya Jawa Timur. Bersaing dengan sengit untuk memenuhi permintaan pasar dalam era industrialisasi maritim Indonesia yang berkembang pesat. Persaingan antar perusahaan industri pasti akan memaksa perusahaan yang ada bersaing satu sama lain. Untuk menjadi perusahaan terkemuka dalam industri di pasar lokal dan internasional. Tambahan lagi, PT PAL ialah BUMN yang menguntungkan, yakni perusahaan milik negara mampu memberikan keuntungan untuk pemerintah. Aktivitas PT PAL Indonesia fokus pada pembuatan kapal-kapal militer, pelayanan repair dan perawatan kapal, dan juga perencanaan umum (Offshore Construction) dalam pesanan tertentu. Namun kini, banyak perusahaan swasta lainnya dan perusahaan lainnya menawarkan produk tidak kalah bersaing dengan PT PAL Indonesia diproduksi dalam lingkungan operasi yang semakin kompetitif, PT PAL Indonesia (Persero) berupaya meningkatkan kualitas karyawan menjadi lebih kompetitif dan efisien. Selain itu, komitmen pemerintah untuk pembangunan yang mencakup Program Poros Maritim

Dunia dan Program Koridor Laut Indonesia, memiliki dampak langsung peningkatan efisiensi industri maritim dalam negeri, yang pada akhirnya membawa harapan baru bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara.

METODE PENELITIAN

Kerangka Dasar Penelitian

Berdasarkan keabsahan tujuan Penelitian merupakan jenis deskriptif. Artinya, Penelitian bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial secara keseluruhan dengan memperhatikan organisasi sosial dan hubungan-hubungan yang berlaku dalam penelitian. Dengan istilah lain, tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan karakteristik pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Teori sementara (Hartanto & Siagian, 2022: 226) merupakan respon awal terhadap suatu isu, dan harus diuji kebenarannya. dapat dianggap sebagai jawaban sementara atas pernyataan penelitian sampai didukung oleh bukti empiris. Teori sementara yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2019: 6) Penelitian deskriptif dilakukan guna memperoleh gambaran mengenai adanya variabel independen, hanya berfokus pada satu, lebih dengan variabel lain tanpa menghungkanya membuat perbandingan (Sugiyono, 2019: 17). Penelitian kuantitatif ialah suatu pendekatan penelitian didasarkan dalam populasi maupun sampel tertentu dan dilakukan melalui berbagai metode yang berbeda. Penggunaan alat penelitian yang dirancang khusus untuk mengumpulkan informasi dan menguji hipotesis dengan menganalisis data kuantitatif atau statistik menjadi bagian penting dari penelitian ini. Salah satu contoh penerapannya adalah dalam mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT Pal Indonesia (Persero).

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Agung, (2016: 66) komunitas merujuk pada suatu kelompok yang terdiri dari subjek-subjek dengan sifat serta karakteristik khusus di pelajari dan ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis. Populasi yang menjadi fokus penelitian ialah 122 karyawan sudah bekerja secara permanen di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia (Persero)

2. Sampel Penelitian

Menurut Agung, (2016: 67) Contoh merupakan bagian dari beberapa karakteristik populasi yang dimanfaatkan dalam sebuah penelitian., seperti penelitian tertentu, populasi dan sampel yang semua karyawannya dijadikan sampel atau sampel jenuh.

Tempat Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yakni Pt Pal Indonesia (Persero)di divisi kapal perang yang beralamat jl.Ujung Surabaya.

HASIL PEMBAHASAN

Penyajian Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner yang berisi 5 item pernyataan untuk variable X1(pelatihan)dan 10 butir pernyataan untuk variable Y(produktivitas kerja)dengan menggunakan metode skala likers

Tabel 1 Skor Kuesioner

Keterangan	Nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Tidak Sangat Setuju	1

Berdasarkan ketentuan peneliti skala likers dapat di pahami baik di dalam menghitung variable pelatihan(X1)dan produktivitas(Y)setiap responden menjawab angket nilai tertinggi adalah 4 dan nilai terendah 1.

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2 Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki- laki	113	92.6	92.6	92.6
Perempuan	9	7.4	7.4	100.0
Total	122	100.0	100.0	

Responden menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 113 orang.hal ini dapat di artikan bahawa karyawan pria lebih banyak di bandingkan karyawan Wanita yang hanya berjumlah 9 orang.

Tabel 3 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17>27	24	19.7	19.7	19.7
28>38	49	40.2	40.2	59.8
39>49	39	32.0	32.0	91.8
Lebih dari 49	10	8.2	8.2	100.0
Total	122	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa usia responden.terbanyak psda kisaran umur 28>38 tahun yang berjumlah 49 orang(40,2%).terbanyak kedua usia 39>49 berjumlah 39(32,0%) ketiga usia 17>27 berjumlah 24 Orang(19,7%) yang terakhir usia >49 berjumlah 10 orang (8,2%)

Tabel 4 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA sederajat	97	79.5	79.5	79.5
Diploma	8	6.6	6.6	86.1
S1	16	13.1	13.1	99.2
S2	1	0.8	0.8	100.0
Total	122	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa Sebagian besar responden adalah SMA/Sederajat yaitu sebanyak 97 orang(79,5%), diploma sebanyak 8 orang(6,6%) dan S1 sebanyak 16 orang(13,1) dan S2 1 Orang(0.8%)

Tabel 5 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1>5	5	4.1	4.1	4.1
6>10	30	24.6	24.6	28.7
11>15	67	54.9	54.9	83.6
Lebih dari 15	20	16.4	16.4	100.0
Total	122	100.0	100.0	

Dari tabel di ketahui bahawa responden hubungan kerja 1>5 tahun 5 orang(4,1%) dan 6>10 tahun 30 orang(24,6%) untuk yang 11>15 tahun 67 orang(54,9%) dan yang lebih dari 15 tahun 20 orang(16,4%).

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 6 Jawaban responden variabel pelatihan

No pernyataan	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	82	67,2	40	32,8	0	0	0	0
2	67	54,9	55	45,1	0	0	0	0
3	67	54,9	55	45,1	0	0	0	0
4	84	68,9	38	31,1	0	0	0	0
5	60	49,2	62	50,8	0	0	0	0

Berdasarkan pada tabel di atas Sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju ddi mana hasil terbanyak sngat setuju adalah pernyataan nomer 1 setelah mengikuti pelatihan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu sebanyak 84 atau 68,9%.dan pernyataan setuju pernyataan nomer 5 pelatih ahli dalam menyampaikan materi pelatihan Setuju dengan 62 Orang atau 50,8% .

Tabel 7 Jawaban Responden variabel Produktivitas kerja

No pernyataan	SS		S		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	90	73,8%	32	26,2%	0	0	0	0
2	29	23,8%	57	46,7%	14	11,5%	22	18%
3	76	62,3%	46	37,7	0	0	0	0
4	80	65,6%	42	34,4%	0	0	0	0
5	60	49,2%	62	50,8	0	0	0	0
6	77	63,1%	45	36,9%	0	0	0	0
7	72	59%	50	41%	0	0	0	0
8	65	53,3%	57	46,7%	0	0	0	0
9	85	69,7%	37	30,3%	0	0	0	0
10	70	57,4%	52	42,6	0	0	0	0

Berdasarkan pada table di atas sbgia besar responden menjawab jawaban sangat setuju dan setuju di mana hasil terbanyak sangat setuju dan setuju pada item 1 Tugas dan tanggung jhawab di berikan sesuai dengan kemampuan saya.dengan jumlah responden sebanyak 99 orang atau sebesar 73,8% dan di ikutidengan menjawab setuju 62 orang atau sebesar 50,8%.

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Signifikan	R Tabel	Taraf Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.739	0,000	0.1779	0,050	Valid
	X1.2	0.800	0,000	0.1779	0,050	Valid
	X1.3	0.807	0,000	0.1779	0,050	Valid
	X1.4	0.798	0,000	0.1779	0,050	Valid
	X1.5	0.753	0,000	0.1779	0,050	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.674	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.2	0.557	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.3	0.709	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.4	0.687	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.5	0.630	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.6	0.718	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.7	0.652	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.8	0.661	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.9	0.719	0,000	0.1779	0,050	Valid
	Y1.10	0.655	0,000	0.1779	0,050	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas dengan menampilkan seluruh item pernyataan dapat di simpulkan bahwa pernyataan masing masing variable hasil yang di dapatkan nilai r hitung lebih besar dari pada r table dengan demikian dapat di simpulkan semua variable di nyatakan sudah valid.

Uji Reliabilitas

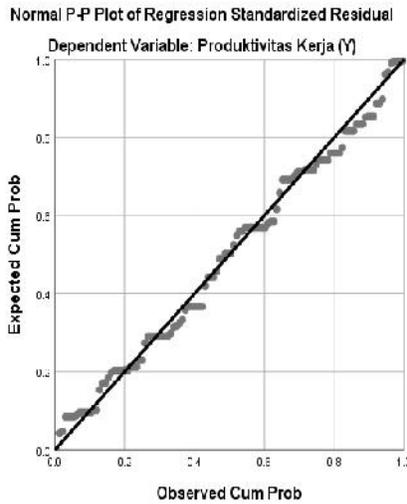
Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
Pelatihan (X1)	5	0.838	0,600	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	10	0.862	0,600	Reliable

Berdasarkan uji Reliabilitas nilai Cronbach's Alpha variable pelatihan(X1) kerja sebesar 0,838 dengan keterangan Reliable dan untuk variable produktivitas kerja(Y) sebesar 0,862 artinya reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan hasil uji gambar normal p-plot menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen Produktivitas kerja(Y) memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Model regresi dianggap sangat optimal apabila variabel bebas tidak menunjukkan hubungan linier.

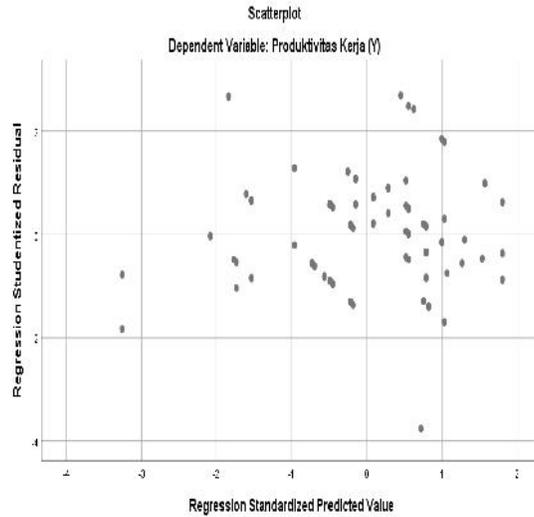
Tabel 10 Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.273	1.628		5.081	.000		
Pelatihan (X1)	.814	.086	.560	9.412	.000	.735	1.360

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance variabel independen > 0,10. Di samping itu, nilai VIF variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti variabel dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heterokedasitas Metode Grafik

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.273	1.628		5.081	.000
	Pelatihan (X1)	.814	.086	.560	9.412	.000

A . Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 8.273 + 0,814x_1 + 0,709x_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 8.273 artinya apabila Pelatihan(X1) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan),maka Produktivitas kerja(Y) memiliki nilai sebesar 8.273.

Koefisien regresi pelatihan(X1) sebesar 0,814 artinya terjadi peningkatan pelatihan(X1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap produktivitas kerja(Y) sebesar 0,814 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan pelatihan(X1) terhadap produktivitas(Y) searah yang dimana apabila pelatihan(X1) naik maka produktivitas(Y) naik. Artinya semakin tinggi nilai pelatihan(X1) semakin tinggi nilai

produktivitas(Y) begitu pula sebaliknya semakin rendah pelatihan(X1) maka semakin rendah pula nilai produktivitas(Y)

Uji Hipotesis

UJI T (Parsial)

Tabel 12 Uji T(Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.273	1.628		5.081	.000
	Pelatihan (X1)	.814	.086	.560	9.412	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

t-Tabel (n-k-1) = (122-2-1) = t-Tabel 119 = 1.98010

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh pelatihan(X1) terhadap produktivitas kerja(Y) sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $9,412 > t$ tabel (1.98010), dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh pelatihan(X1) terhadap produktivitas(Y).

PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Pelatihan)berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y)Secara lebih spesifik, hasil analisis dan pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara parsial ada pengaruh antara pelatihan(X1) terhadap produktivitas kerja(Y) dengan nilai t hitung $3,914 > t$ tabel 1.9810 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas kerja PT.Pal Indonesia Persero divisi kapal perang.Pelatihan ialah proses melatih dan mempersiapkan pegawai dengan meningkatkan keterampilan, kapabilitas, pengetahuan dan tindakan mereka, yang bermakna latihan membentuk perilaku karyawan yang sejalan sesuai tujuan perusahaan (Anggriani, Hamali, & Bandung, 2020). Penelitian ini juga pernah di lakukan penelitian yang relevan oleh Rahmawati et al., (2021) pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan “

SIMPULAN

Terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dari temuan di lapangan. dari lembar kuesioner jawaban sangat setuju Pelaksanaan pelatihan yaitu kualifikasi peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatan. tentunya akan memberikan dampak yang optimal pada karyawan dan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga ingin menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral dan material dalam proses penyelesaian jurnal karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih kepada STIE PEMUDA Surabaya, Ibu Nur Aini Anisa, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing dalam proses penyelesaian jurnal karya ilmiah ini, kedua orang tua beserta kakak saya yang telah memberikan semangat selama proses penulisan karya ilmiah ini. Sahabat-sahabat saya dalam kelompok bimbingan penelitian telah bekerja keras bersama-sama untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2016). *Statistika Dasar Untuk Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Anggriani, N. L., Hamali, A. Y., & Bandung, G. (2020). PENGARUH PROMOSI PENJUALAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK HANDUK PADA PT TATAPUSAKA SENTOSA TEXTILE MILLS BANDUNG. *Journal of Manajemen*, 3(1), 14–29.
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Hartanto, T., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Rahmawati, I., Bagus, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317–328.
- Rara Meita, R., Dewi, A., Hutagaol, P., & Soeboer, D. A. (2018). KESENJANGAN KINERJA ABK KAPAL PATROLI KESATUAN PENJAGAAN LAUT DAN PANTAI (KPLP) TANJUNG PERAK SURABAYA *Gap Performance of Crew KPLP Patrol Boat, Tanjung Perak Surabaya*. 2(2), 221–228.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.