

Kinerja Pegawai pada Kegiatan Bongkar Muat Kargo Pembangkit Listrik Tenaga Uap Sumatera Selatan

Employees' Performance of Cargo Loading and Unloading Activities in South Sumatera Power Plant

Fazar Iman Rasidi^{a,1*}, Asep Suparman^{b,2}, Yosi Pahala^{c,3},
Peppy Fachrial^{d,4}, Erman Noor Adi^{e,5}

^{abcde} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jl. IPN No. 2, Cipnang Besar Selatan, Jakarta, Indonesia

^{1*} imanfajar08@gmail.com, ² suparman1501@gmail.com, ³ yosipahala@itltrisakti.ac.id,

⁴ peppyfg@gmail.com, ⁵ ermannoor@gmail.com

*corresponding e-mail

This is an open access article under the terms of the CC-BY-NC license

ABSTRACT

The loading and unloading company is partner for the loading and unloading cargo process at the port. Many loading and unloading companies, large and small, in Jetty Patratani, Indralaya, South Sumatra Province, cooperate to support the process smoothly. The cooperation process should give optimal performance. In this study, the employees' performance is measured by discipline as the character and skills in carrying out the loading and unloading activities. The aim of the study is to find out the effect of discipline and skills on the employees' performance of PT. Solid Shipping Indonesia. The study used Quantitative research methods with a cross-sectional research design. The population was all employees of the company, 152 people, with a 110 sample based on Slovin formula calculation. The data analysis technique was using multiple linear regression. The results show that, partially, the discipline variable has a positive and significant effect on employees' performance, the skill variable, partially, has a positive and significant effect on employees' performance, and simultaneously, the discipline and skill variables have a positive and significant effect on employees' performance.

Keywords: *cargo loading and unloading, discipline, skills, employees' performance, power generation*

ABSTRAK

Perusahaan Bongkar Muat adalah partner atau mitra dalam proses *loading* maupun *unloading* kargo di pelabuhan. Banyak perusahaan bongkar muat baik besar maupun kecil di Jetty Patratani, Indralaya, Provinsi Sumatera Selatan melakukan kerjasama dalam mendukung kelancaran prosesnya. Proses kerjasama tersebut harus menunjukkan kinerja yang optimal, dalam hal ini kinerja pegawai diukur dari kedisiplinan dan keterampilan dalam melaksanakan operasional bongkar muat. Tujuan penelitian adalah mengetahui adanya pengaruh dari kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai PT. Solid Pelayaran Indonesia. Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang sifatnya *cross sectional*. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 152 orang,

dengan perhitungan sampel berdasarkan rumus Slovin dan didapatkan sebanyak 110 orang. Metode analisis data menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kedisiplinan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: bongkar muat kargo, kedisiplinan, keterampilan, kinerja karyawan, pembangkit listrik

A. Pendahuluan

Perusahaan Bongkar Muat adalah partner atau mitra dalam proses *loading* maupun *unloading* (Bongkar muat) kargo di pelabuhan. Banyak dari perusahaan bongkar muat yang diberdayakan atau bermitra dalam mendukung kelancaran proses bongkar muat barang atau kargo di pelabuhan, termasuk PT. Trans Anugerah, PT. ANB, PT. Bamsoya dan PT. Solid Pelayaran Indonesia yang saat ini menjalin kerjasama membantu kelancaran bongkar muat kargo baik besar maupun kecil di Jetty Patratani, Indralaya, Provinsi Sumatera Selatan. Kerjasama tersebut melibatkan Kementerian Perhubungan dan Syahbandar Otoritas Pelabuhan. Tujuan kerjasama tersebut adalah untuk menciptakan kinerja bongkar muat yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan kecepatan dan ketepatan pengiriman kargo kepada pemilik (Pebriana et al., 2021). Dalam hal ini kinerja diukur dari kecakapan dan kedisiplinan semua pihak dalam melaksanakan operasional bongkar muat. Cara pengelolaan operasional yang baik sangat diperlukan untuk memperbaiki aspek Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan, dan hal lain yang mempengaruhi keberlanjutan dan kemajuan perusahaan (Nurdiana et al., 2020).

Kinerja yang terkait dengan operasi bongkar muat adalah proses yang cepat dan akurat untuk seluruh proses pengiriman kargo ke pemilik. Kinerja umumnya diartikan sebagai hasil keseluruhan atau keberhasilan individu selama periode waktu tertentu

dalam menyelesaikan tugas pada berbagai kesempatan. Kinerja mempunyai peran pokok untuk mencapai sasaran atau tujuannya dari perusahaan. Oleh karena itu, faktor kunci disiplin dan keterampilan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kemajuan kinerja pegawai (Arifudin et al., 2020). Disiplin ini ialah sebagai fungsi operasional yang peranannya sangat fundamental atas manajemen dari sumber daya manusia. Dengan disiplin pegawai yang baik, dengan demikian prestasi kerja yang nantinya didapatkan juga akan baik, begitupun sebaliknya (Fathoni, 2006). Ketertiban sebagai ciri pokok dari suatu organisasi atau perusahaan dan melalui disiplin ini menjadi suatu cara agar terpelihara ketertiban itu. Dengan kedisiplinan yang bertujuan untuk menjadikan seefisien mungkin dan mencegah energi serta waktu yang terbuang sia-sia.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja ini ialah berupa keterampilan. Keterampilan merupakan salah satu kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Didukung oleh temuan Wiranti, (2016) dalam studi menemukan bahwa keterampilan memiliki banyak pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Adanya karyawan yang terampil didalam suatu perusahaan yang nantinya akan bisa di gali dan dinaikkan kemampuannya lewat kursus, training dan cara-cara lainnya. Togas & Uhing (2015) menyebutkan bahwas variabel keterampilan kerja ini yang mempunyai pengaruh signifikan atas peningkatan variabel kinerja pegawai. Proses

dari bongkar muat yang ada di pelabuhan ialah sebagai satu dari berbagai faktor dominan yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja dalam suatu pelabuhan.

Dalam proses bongkar muat di Jetty Patratani kondisi terjadi pada saat ini masih banyak faktor-faktor yang membuat kinerja pegawai menurun sehingga tidak tercapai target kerja terutama di bagian SDM. Misalnya yang masih terdapat karyawan atau pegawai dalam bekerja kurang disiplin, sehingga berpengaruh terhadap kinerja proses bongkar muat kargo yang tidak efektif dan efisien; kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja mempengaruhi kinerja tugas pegawai melalui pengurangan jam kerja dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan oleh atasan dan target waktu penyelesaian tugas. Kinerja proses bongkar muat kargo berdampak pada operasional bongkar muat kargo akhirnya terganggu dan tidak terlaksana tepat waktu, karena sekitar 10-15% terjadi kesalahan saat kegiatan bongkar muat. Kinerja pegawai masih kurang optimal yang dibuktikan dengan pegawai yang salah bongkar muat barang karena kurangnya kompetensi. Akibatnya, proses bongkar muat tidak dilakukan tepat, karena mengalami keterlambatan 1 - 2 jam, sehingga mengecewakan pelanggan. Solusinya, digantikan dengan truk yang lainnya karena menggunakan dua vendor untuk transportasi.

Pada kegiatan bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 di Jetty Patratani kapal kargo yang memuat berbagai barang-barang, dengan frekuensi kedatangannya yang bisa diperhitungkan. Dari agen/pemilik kapal untuk layanan jam kerja yang terkadang terlambat dikarenakan tenaga kerja saat bongkar muat yang memang masih kurang tepat waktu. Pada umumnya kapal barang yang masuk kadangkala terjadi hal yang merugikan dikarenakan proses muat barang yang kerap terlambat serta waktu layanan bongkar muat yang lama, dikarenakan fasilitas yang kurang sehingga kinerja pelabuhan dalam hal ini dapat dilihat dari kinerja para pegawainya tidak mencapai standar kinerja pelabuhan. Kondisi

para pekerja yang mana jika kondisinya baik akan membuat terpacu perasaan puas didalam diri pegawai sehingga bisa memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, Sebaliknya juga bahwa jika dari awal tidak bekerja dengan disiplin yang tinggi akan membuat kondisi kerja memburuk sehingga pegawai tidak memiliki rasa puas saat bekerja. Kenyataannya para pekerja yang ada di bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 di Jetty Patratani dari segi kedisiplinan di indikasikan bahwa karyawan banyak absensinya karena adanya berbagai macam alasan yaitu karena hubungan antar karyawan antara atasan dengan bawahannya, alasan keluarga, dan kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja. Utamanya jika dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, jika karyawan dengan tingkat disiplin yang baik akan memberi kontribusi cukup besar untuk meningkatkan kinerja pegawai (Budianto & Katini, 2015).

Di lain sisi kesalahannya dari para karyawan memperlihatkan tingkat persentase tinggi, untuk pihak atasan harus memantau ataupun memahami perkembangan kompetensi pegawai serta pengetahuannya dari para pegawai. Misalnya kemajuan pemahaman bermacam-macam bahasa asing, kemahiran untuk menjalankan sistem yang tersedia, memahami terhadap dokumen serta suatu keterampilan dalam hal penyelesaian tugas. Ketercapaian *performance* yang belum mencapai 100%, artinya masih terdapat rasional kerja yang membuat hasil kerja tidak sesuai target sasaran. Kondisi tersebut tidak lepas dari keterampilan yang dimiliki pegawai yang dirasa kurang untuk menyelesaikan tugas tanggung jawab pekerjaan dengan tekanan tinggi, selain itu juga menuntut untuk para pegawai selalu memperbarui hal-hal *update* dan bahkan suatu hal yang kurang dipahami oleh pegawai.

Karyawan yang terdapat pada aktivitas bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 Jetty Patratani, kenyataannya ialah budaya organisasi semakin lemah yang bisa diketahui dari ketakutan terjadi perpecahan dikarenakan dalam proses menjalankan dan menyelesaikan

tanggung jawab terdapat beberapa karyawan yang terbagi menjadi kelompok-kelompok dengan keterampilan karyawan termasuk dalam kategori masih kurang semua anggotanya. Yang dikhawatirkan dari kondisi tersebut bisa berlanjut dikarenakan kurangnya keterampilan di antara pegawai yang pada akhirnya bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu masih lemah orientasi, partisipasi serta inisiatif setiap pegawai bisa memunculkan penurunan kinerja pegawai, yang mana diketahui didalam operasionalnya dibutuhkan partisipasi di antara pegawai untuk mendukung proses operasional yang harus tepat waktu. Masih adanya pengembangan keterampilan yang dapat menjadi dua sisi mata uang, antara semakin berkembang atau dapat menimbulkan proses kerja yang terhambat dan membuat kinerja para karyawan makin menurun karena kurangnya keterampilan yang dimiliki untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

Masih terdapat pengaruh di antara kedisiplinan dan kinerja pegawai dibuktikan dari kajian-kajian terdahulu misalnya oleh Fitri & Hadi (2016), yang mengemukakan bahwasanya kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti makin baik penilaian karyawan terhadap kedisiplinan kerja sehingga dapat membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Runtunuwu et al., (2015) yang menjelaskan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibandingkan yang tidak mengutamakan sikap disiplin kerja. Pernyataan yang dikemukakan tersebut mendapat dukungan dari penelitian Ariana & Riana (2013) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai, yang hasilnya dari kedisiplinan kerja terhadap karyawan adalah positif, sehingga bermakna saat terjadi peningkatan kedisiplinan kerja juga akan membuat peningkatan kinerja pegawai.

Variabel keterampilan karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu dilihat dari kajian Mayasari (2012) memperlihatkan alasan terjadinya penurunan kinerja pegawai

bahwa skill atau keterampilan kerja setiap pegawai untuk menyelesaikan banyak masalah dan juga penyelesaian dalam hal hambatan operasional yang muncul. Hasil kajian secara simultan pada keterampilan memberikan pengaruh yang signifikan atas kinerja pegawai yakni 46,20%, sisanya 53,80% mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak bisa dijelaskan di dalam kajian yang dilakukannya (Mayasari, 2012). Sementara dilihat dari parsial, keterampilan manual, keterampilan ekspresi verbal, keterampilan sosial serta keterampilan mental memberikan pengaruh yang tidak signifikan atas kinerja pegawai. Hasil kajian lainnya dari Lengkong et al., (2019), yang memperlihatkan keterampilan dalam bekerja tidak memberikan pengaruh signifikan atas kinerja pegawai, sehingga dapat dimaknai juga saat terjadi penurunan atau peningkatan kinerja pegawai yang tidak dipengaruhi dari keterampilan kerja. Pegawai yang mempunyai keterampilan kerja tinggi tidak membuat kinerja mengalami peningkatan ataupun sebaliknya. Hal itu karena pegawai mempunyai tingkat keterampilan tinggi sehingga menganggap remeh terhadap tanggung jawab pekerjaan, yang membuat juga kemampuannya di dalam bekerja tidak memberikan jaminan kinerja juga meningkat.

Aktivitas bongkar muat barang dapat dikaitkan dengan layanan bongkar muat, yang mana menjadi salah satu faktor produktivitas karyawan itu sendiri yang dapat diketahui dari kinerja karyawan. Karyawan pelabuhan mempunyai peran aktif untuk menyelesaikan aktivitas bongkar muat di daerah pelabuhan, dikarenakan keberadaan di lapangan secara langsung, bisa mendorong untuk kelancaran aktivitas bongkar muat. Sehingga dalam hal ini kedisiplinan serta keterampilan dalam melakukan tugas kerja bongkar muat menjadi suatu hal yang diperhatikan untuk mencapai target perusahaan. Adapun tujuan penelitian, untuk mengetahui kontribusi variabel kedisiplinan atas kinerja pegawai, untuk mengetahui kontribusi variabel keterampilan atas kinerja pegawai, dan kontribusi kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian survei, yang sifatnya analisis dengan mempergunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian yang sifatnya *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Solid Pelayaran Indonesia yang merupakan cabang perusahaan dari PT. Solid Group Indonesia terletak di Palembang, Sumatera Selatan. Dalam perkembangannya, untuk aktivitas awal, pengangkutan barang menggunakan kapal, yang kemudian perusahaan langsung mengerjakan aktivitas bongkar muat barang dari kapal di *loading* ke tongkang dan *unloading* di Jetty Patratani. Teknik penentuan sampelnya yaitu *random sampling*, menyesuaikan dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan yakni 5% (Sugiyono, 2017), Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui :

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{152}{(1 + 152 \times 0.05^2)} = 110 \text{ orang}$$

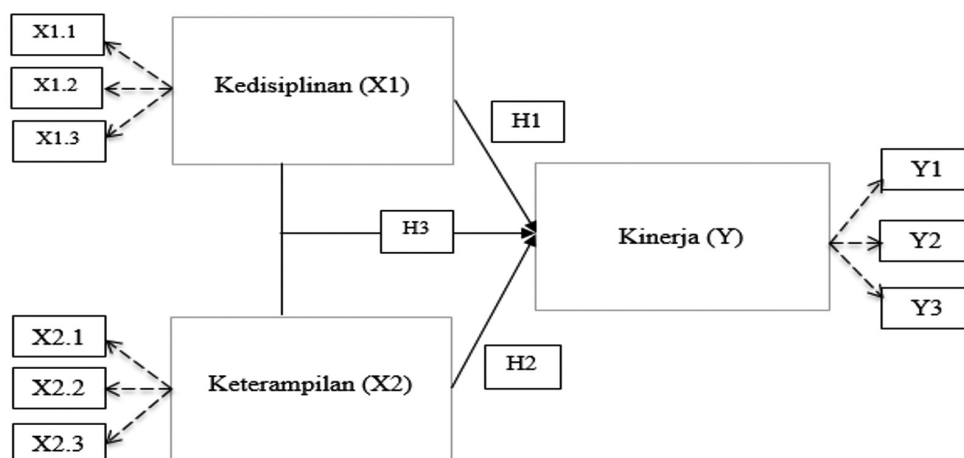
Berdasarkan rumus tersebut, didapatkan besar sampel 110 responden. Metode untuk mengumpulkan data adalah melalui

angket ataupun kuesioner. Variabel eksogen yaitu, kedisiplinan dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi operasional yaitu ketepatan, kehati-hatian dan tanggung jawab. Variabel eksogen yang lain yaitu keterampilan menggunakan tiga dimensi operasional yaitu kemampuan, kecakapan dan ketelitian. Sedangkan variabel endogen yaitu kinerja pegawai, menggunakan tiga dimensi operasional yaitu ketepatan bongkar muat, kecepatan bongkar muat dan kualitas dan kuantitas bongkar muat. Hasil uji instrumen seluruh variabel yakni variabel kedisiplinan, keterampilan dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang telah memenuhi syarat validitas dan juga syarat reliabilitasnya. Metode untuk pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kontribusi yang terjadi antar variabel pada penelitian digambarkan dalam kerangka konseptual (Gambar 1).

Hipotesis

- H1: Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja pegawai
- H2: Pengaruh variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai
- H3: Pengaruh variabel kedisiplinan dan keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

C. Hasil dan Pembahasan

1. Profil Demografi

Berdasarkan data jenis kelamin responden terlihat bahwa terdapat 97 (88%) responden laki-laki dan 13 (12%) responden perempuan. Berdasarkan data usia responden juga dapat diketahui bahwa usia 25-30 Tahun sebanyak 35 responden (32%), usia 30-35 Tahun sebanyak 41 responden (37%), 35-40 Tahun sebanyak 22 responden (20%), usia diatas 40 Tahun sebanyak 12 responden (11%). Usia produktif dalam bekerja (30-35 Tahun). Hal ini menunjukkan bahwa PLTU Sumsel 8 di Jetty Patrani memiliki pegawai dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan data tingkat pendidikan dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan dengan jenjang S1 yakni sebanyak 88 responden (80%), D3 sebanyak delapan responden (7 %), dan S2 sebanyak sembilan responden (7%) sedangkan untuk SMA adalah lima responden (5 %). Hal ini membuktikan bahwa sebagian semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, sehingga mereka mempunyai daya fikir yang cukup maju dan memiliki inteligensitas memadai. Berdasarkan hal tersebut seharusnya pegawai mampu dan

cakap dalam menjalankan semua aktifitas kegiatan bongkar muat di PLTU Sumsel 8 di Jetty Partrani.

2. Hasil Uji Statistik

Berdasar perhitungan, menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga didapatkan kesimpulan untuk seluruh butir pertanyaan dari semua variabel layak untuk dipergunakan dikarenakan mempunyai hasil $r_{hitung} > 0,244$. Seluruh variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai 0,688 untuk variabel kedisiplinan, 0,666 untuk variabel keterampilan dan 0,666 untuk variabel kinerja pegawai, semuanya berkisar antara 0,61 sampai dengan 0,80 yang berarti reliabel. Hasil analisis, menunjukkan untuk data mempunyai distribusi normal, dikarenakan data secara menyeluruh berada di dalam kurva di mana pada gambar histogram terdapat garis dengan bentuk cembung atau lonceng di tengahnya.

3. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan, menunjukkan nilai standarnya adalah 6,574. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai sebesar 6,574 pada saat variabel kedisiplinan dan keterampilan

Tabel 1 Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	3.746	1.755	.084
	KETERAMPILAN	.305	.109	.292	.007
	EFEKTIVITAS KERJA	.447	.100	.468	.000

a. Predictor: (Constant), KEDISIPLINAN, KETERAMPILAN

b. Variabel dependen: PRESENTASI

Sumber: pengolahan SPSS

**Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.955	5	29.477	16.027	.000 ^a
	Residual	114.030	105	1.839		
	Total	172.985	110			

a. Predictor: (Constant), KEDISIPLINAN, KETERAMPILAN

b. Variabel dependen: PRESENTASI

konstan. Koefisien variabel kedisiplinan mendapat nilai sebesar 0,305, artinya setiap 1% perubahan variabel kedisiplinan berpengaruh atas kinerja pegawai yakni 3,05, dengan diasumsikan variabel lainnya konstan. Koefisien variabel keterampilan yang bernilai yakni 0,447, memperlihatkan bahwa setiap 1% perubahan variabel keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,47, dengan diasumsikan variabel lain dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (uji-t)

Model regresi parsial dapat diartikan bahwa nilai default adalah 1,755. Artinya kinerja pegawai adalah 1,755 jika tidak ada variabel kedisiplinan dan keterampilan. Selain itu juga menunjukkan bahwa koefisien regresi kedisiplinan adalah 2,802. Sehingga, hasil pengujian t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,802 > 1,670$), menerima hipotesis untuk tingkat signifikansi 0,05 (Tabel 1 Lampiran). Berarti variabel kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan atas kinerja pegawai. Dapat diketahui juga koefisien regresi variabel keterampilan ialah 4,493. sehingga, untuk t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,493 > 1,670$), maka menerima hipotesis dengan tingkat signifikansi 0,05. Berarti keterampilan memiliki dampak signifikan atas kinerja pegawai.

b) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan bahwa F_{hitung} (16,027) > F_{tabel} (3,14). Angka Sig. F adalah 0,000, kesimpulannya hipotesis diterima, yang artinya bahwa kedisiplinan dan keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan angka R^2 adalah 0,341 artinya 34,1% variable kinerja pegawai bisa dijelaskan variable kedisiplinan dan keterampilan (Tabel 2 Lampiran). Dengan nilai 0,341 pada penelitian yang menggunakan data data primer yang sifatnya *cross section* sehingga untuk R^2 yang nilainya sebesar 0,3 dapat dikatakan sudah cukup baik.

H1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasar pada hasil penelitian untuk faktor kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan atas peningkatan kinerja pegawai. Hasil kajian ini memberi bukti secara empiris bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja memberikan peranan untuk bisa membuat peningkatan kinerja pegawai pada kegiatan bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 di Jetty Patratani Tahun 2020-2021. Sejalan dengan teori yang disampaikan Bentar et al., (2017) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang dipergunakan untuk pihak manajer dalam melakukan komunikasi terhadap pegawai, agar pegawai mau mengoreksi dan memperbaiki perilakunya, bentuk usaha agar

mengupayakan terjadi peningkatan kesediaan dan juga kesadaran pegawai untuk taat terhadap seluruh peraturan perusahaan serta berbagai norma sosial. Sementara Sabirin & Ilham (2020) menyatakan bahwasanya disiplin dalam bekerja menggambarkan betapa besar bentuk tanggung jawab yang dimiliki individu atau pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dipikulnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar & Abrian (2015), Khiyali et al., (2017), Pangarso & Susanti (2016), Sari & Hadijah (2016), Nuriyah et al., (2022) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh atas kinerja pegawai. Makin baik kedisiplinan yang dimiliki sehingga makin tinggi juga prestasi kerja yang bisa diraih. Tanpa kedisiplinan yang baik, akan membuat perusahaan kesulitan untuk memperoleh hasil yang optimal.

H2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian faktor keterampilan mempunyai pengaruh signifikan atas peningkatan kinerja pegawai pada kegiatan bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 di Jetty Patratani Tahun 2020-2021. Keterampilan yang dimiliki pegawai menjadi faktor untuk ketercapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Teori yang menguatkan mengenai keterampilan kerja dari Alberto et al., (2022) bahwa keterampilan kerja merupakan keahlian ataupun kecakapan untuk melaksanakan pekerjaan yang hanya bisa didapatkan dari aktivitas bekerja atau praktek secara langsung, penguasaan melalui proses pembelajaran, peningkatan melalui proses belajar dengan dorongan atau bantuan yang berasal dari orang lain, dan hal ini menjadikan keterampilan yang sifatnya individu mengarah pada tujuan perusahaan. Hasil ini didukung dari penelitian Panjaitan (2017), Yuliastuti (2007), Ohioze & James (2015), Suhartini (2015), dan Moduto et al., (2022) bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dengan keterampilan yang makin tinggi akan membuat kemampuan berpikir yang menghasilkan banyak ide,

gagasan, dan pemikiran secara bebas dan mengalir. Dengan keterampilan pegawai yang dimiliki perusahaan akan menghasilkan suatu hasil kerja yang bermanfaat, baik untuk pribadi pegawai maupun bagi perusahaan utamanya.

H3. Pengaruh Disiplin dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kedisiplinan dan keterampilan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja pegawai. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwasanya faktor kedisiplinan dan keterampilan berperan penting untuk peningkatan kinerja pegawai pada kegiatan bongkar muat kargo PLTU Sumsel 8 di Jetty Patratani Tahun 2020-2021. Kedisiplinan dan keterampilan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil dari Partoguan & Hodi (2022) jika karyawan mempunyai keterampilan berdasarkan profesi yang dimiliki serta kedisiplinan dalam bekerja juga, akan dapat mendorong hasil kinerja pegawai yang semakin baik. Begitupun sebaliknya, bila keterampilan serta implementasi kedisiplinan rendah akan menciptakan hasil kinerja dari pegawai yang tidak maksimal. Penelitian dari Aisyah (2021) mempertegas bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel baik itu kedisiplinan dan juga keterampilan kerja atas variabel kinerja pegawai.

D. Simpulan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai PT. Solid Pelayaran Indonesia. Dan untuk variabel keterampilan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai PT. Solid Pelayaran Indonesia. Jika dilihat secara simultan variabel kedisiplinan dan keterampilan memberikan pengaruh positif

dan signifikan atas kinerja pegawai PT. Solid Pelayaran Indonesia. Kendala-kendala yang ada lebih dikuatkan dengan perbaikan kebijakan yang berkelanjutan dari perusahaan, peningkatan sarana dan prasarana pelabuhan, serta penggunaan sistem teknologi informasi untuk kegiatan bongkar muat kapal agar bisa lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, kunci sukses berkelanjutan suatu kebijakan adalah kebijakan tersebut dapat menjawab permasalahan dan dapat meningkatkan kinerja operasional.

E. Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Batu Bara Pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru)*. UIN Antasari Banjarmasin.
- Alberto, V., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 606–615.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali*, 121–136.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 9(2).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Fitri, D. K., & Hadi, S. P. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Amerta Kabupaten Blora*. Universitas Diponegoro.
- Khiyali, Z., Manoochri, M., Jeihooni, A. K., Heydarabadi, A. B., & Mobasheri, F. (2017). Educational intervention on preventive behaviors on gestational diabetes in pregnant women: Application of health belief model. *International Journal of Pediatrics*, 5(5), 4821–4831. <https://doi.org/10.22038/ijp.2016.7750>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Mayasari, D. (2012). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen Tahun 2012 (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung)*. [Library & Knowledge Center] MBTI, Institut Manajemen TELKOM.
- Moduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214–3221.

- Nurdiana, M., Zainul, M., & Yulianti, F. (2020). Analisis Prosedur Operasional Bongkar Muat Petikemas Oleh PT. PELINDO III (PERSERO) Cabang Banjarmasin Pada Terminal Petikemas Banjarmasin (TPKB). *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*, 1–9.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14–31.
- Ohioze, O., & James, B. O. (2015). Knowledge, attitude, and practice of basic hospital management principles among medical doctors in Lokoja, Nigeria. *Annals of Nigerian Medicine*, 9(1), 5.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Panjaitan, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 6(2 Agustus), 823–844.
- Partoguan, I. E., & Hodi, H. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Komunkasi di Bandar Udara Halim Perdanakusuma. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 8–18.
- Pebriana, Fitri, Harrimurti, C., & Purnarya, I. N. (2021). Pengaruh Produktivitas Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Proses Bongkar Muat Dengan Menggunakan Moda Kereta Api Logistik (Studi Kasus Pada Pt. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta). *JURNAL MANAJEMEN LOGISTIK*, 1(1), 84–94.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 81–89.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2).
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Equilibrium*, 4(1), 1–10.
- Yuliastuti, I. (2007). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di RSUP. H. Adam Malik Tahun 2007*. Universitas Sumatera Utara.