

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TKBM PADA PROSES BONGKAR MUAT DI PELABUHAN MACCINI BAJI KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Ariswanto Sa'pang¹, M. Hamdy Meydiansyah², Roy Tato Bangun³, Miran⁴, Tri Iriani
Eka Wahyuni⁵

Politeknik Pelayaran Barombong, Indonesia

Email: arrsapang76@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dalam proses bongkar muat di Pelabuhan Maccini Baji, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kompetensi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, khususnya di sektor kepelabuhanan yang menuntut profesionalisme dan keterampilan tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada TKBM di pelabuhan tersebut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi yang dimiliki TKBM dengan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas bongkar muat. Kompetensi yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan, serta sikap kerja yang baik terbukti meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kesalahan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi TKBM melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bongkar muat di pelabuhan. Rekomendasi dari penelitian ini mencakup pentingnya program pelatihan rutin, evaluasi kompetensi secara berkala, serta penerapan standar kerja yang lebih baik untuk meningkatkan daya saing pelabuhan di wilayah tersebut.

Kata Kunci: kompetensi, kinerja, tkbm, bongkar muat

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence on the performance of Loading and Unloading Workers (TKBM) in the loading and unloading process at Maccini Baji Port, Pangkajene Regency and Islands. Competence is one of the key factors in increasing work effectiveness and efficiency, especially in the port sector which requires professionalism and high skills. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to TKBM at the port. The results of the data analysis showed that there was a positive and significant relationship between the competence possessed by TKBM and their performance in carrying out loading and unloading tasks. Competencies that include technical knowledge, skills, and a good work attitude are proven to increase productivity and reduce the risk of work errors. This study concludes that the development of TKBM competencies through continuous training and coaching can make a significant contribution to improving loading and unloading performance at ports. The recommendations of this study include the importance of regular training programs, periodic competency evaluations, and the implementation of better work standards to improve the competitiveness of ports in the region.

Keywords: competence, performance, tkbm, loading and unloading

PENDAHULUAN

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) merupakan salah satu kabupaten di Propinsi Sulawesi Selatan dengan wilayah yang cukup luas dan terdiri atas tiga dimensi perwilayahan yaitu daratan, kepulauan, dan pegunungan (Pramularso, 2018; Sarumaha, 2022). Dimensi ruang tersebut sangat mewarnai kehidupan penduduknya dengan profesi yang beraneka ragam seperti petani, nelayan, pegawai, pekerja tambang, pedagang, dan kegiatan jasa lainnya (Manik & Syafrina, 2018; Prayogi et al., 2019). Wilayah yang sangat

luas yang terdiri atas kota, daerah daratan, dan pulau-pulau yang cukup jauh letaknya mengakibatkan peranan jasa perhubungan utamanya sub-sektor perhubungan laut sangat penting untuk memobilisasi penduduk khususnya yang bertempat tinggal di pulau-pulau yang berjumlah 117 buah (Hidayat et al., 2020; Soetrisno & Gilang, 2018). Keterisolasian daerah dapat diatasi dengan penyediaan jasa perhubungan baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta yang secara bersama-sama memberi pelayanan sehingga masyarakat di daerah ini dapat menikmati hasil-hasil pembangunan dan turut serta berperan dalam pembangunan (Dwiyanti et al., 2019; Faiza et al., 2022; Mulyasari, 2019).

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Laut yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 17 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Kantor (Rande, 2016; Saputra et al., 2016; Silvia et al., 2019). Unit Penyelenggara Pelabuhan yaitu melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhan, keselamatan dan keamanan pelayaran pada pelabuhan, serta penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhan yang belum diusahakan secara komersial (Faizal et al., 2019; Pramularso, 2018). Yang mana salah satu didalamnya adalah pengaturan, pengendalian dan pengelolaan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) pelabuhan (Sumarlin et al., 2025).

Menurut Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan ekonomi yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik turun penumpang maupun bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi.

Transportasi melalui laut memegang peranan penting dalam sistem perdagangan seperti ini. Berbagai macam barang di seluruh penjuru dunia dipindahkan dari suatu tempat ke tempat lain melalui laut. Perpindahan barang dalam proses impor dan ekspor ini juga perlu dikendalikan. Di sinilah pelabuhan memegang peranan sangat penting.

Keikutsertaan pengusaha bongkar muat barang yang kegiatannya antara lain *stevedoring*, *cargodoring*, *receiving* dan *delivery* dapat tidak langsung memajukan perekonomian dan membangun pelayanan pada masyarakat demi kelancaran dan keamanan lalu lintas barang di pelabuhan. Namun banyak pengguna jasa pengirim maupun penerima barang yang kecewa dengan pelayanan jasa bongkar muat barang karena banyaknya resiko yang timbul terhadap barang yang dikirim oleh pengguna jasa, sehingga mengakibatkan kerugian. Maka dari itu harus ada kejelasan tanggung jawab dari perusahaan bongkar muat barang, kejelasan resiko terhadap barang yang dikirim oleh pengguna jasa. Kegiatan kerja di suatu pelabuhan adalah kegiatan yang bersifat kompleks artinya tidak hanya satu macam saja kegiatan yang ada di sana, mulai dari yang sederhana sampai yang berskala internasional. Sebagai contoh pengiriman barang antar pulau sampai dengan mengekspor dan mengimpor barang dari dan ke luar negeri.

Menurut Istopo dalam buku "Kapal dan Muatannya" (1999:170), bongkar muat adalah penempatan atau pemindahan muatan dari darat ke atas kapal atau sebaliknya, memindahkan muatan dari atas kapal ke pelabuhan tujuan. Kegiatan bongkar muat ini merupakan salah satu mata rantai dari kegiatan pengangkutan barang melalui laut, dimana barang yang akan diangkut ke kapal memerlukan pembongkaran untuk dipindahkan baik dari gudang lini I maupun langsung dari alat angkutnya. Jadi, apabila pemuatan dan pembongkaran barang dapat dilaksanakan dengan lancar, cepat, dan sistematis akan dapat meningkatkan

kelancaran arus barang (flow of goods). Kelancaraan itu dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan dan tergantung pada sifat dan bentuk barang dan keahlian dalam mengoperasikan alat-alat tersebut.

Dalam pelaksanaan bongkar muat barang sering terjadi berbagai kendala yang memperlambat kegiatan bongkar muat di antaranya permasalahan yang terjadi pada Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu kinerja bongkar-muat diketahui bahwa produktivitas bongkar-muat rata-rata baik sedangkan ET:BT (efektif time:berthing time) masih kurang baik. Selain itu, masalah yang banyak menyebabkan idle time diantaranya: penting namun kinerjanya masih rendah, yaitu kecepatan dalam proses bongkar-muat, kesiapan truck, kapasitas lapangan penumpukan, kebersihan area pelabuhan dan masalah penerangan (Raekhan et al., 2017).

Dalam rangka meningkatkan TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka banyak factor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi karyawannya. Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaikbaiknya. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005: 113). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah faktor ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, factor manakah diantara pengetahuan dan ketrampilan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi (competency) terhadap kinerja (performance) TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), deskriptif adalah penjelasan dari orang-orang mengenai apa saja yang terjadi saat itu, dan kualitatif adalah kesimpulan dari penjelasan orang-orang tersebut dan menggambarkan sesuatu apa yang terjadi di lapangan, jadi kesimplannya bahwa deskriptif kualitatif adalah penjelasan mengenai kejadian di lapangan yang kita simpulkan dengan ditambah literatur-literatur pendukung dari pengambilan data tersebut. penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai kegiatan atau hubungan antara fenomena yang diuji. Dalam penelitian ini, berusaha untuk memperoleh deskripsi secara lengkap dan akurat dari suatu situasi.

Populasi dari penelitian ini, yaitu pegawai yang ada di Pelabuhan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling, dengan teknik pengambilan sampel jenuh yakni teknik yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel dengan syarat populasi yang ada kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2012).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan, wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dari data hasil kuesioner yaitu berupa angka dikembangkan

lagi menggunakan deskriptif. Tujuannya agar lagi lebih spesifik sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja TKBM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian ini menyajikan suatu hubungan kausal antara variabel kompetensi dengan kinerja TKBM di Pelabuhan Maccini Baji Kab. Pangkep.

Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja TKBM di Pelabuhan Maccini Baji Kab. Pangkep, digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 21. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.023	13.665		3.222	.004
	Kompetensi	.422	.164	.481	2.573	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 44,023 + 0,422 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 44,023. Hal ini berarti jika semua variabel independent (kompetensi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 44,023. Kemudian untuk nilai koefisien variabel kompetensi bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kompetensi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja TKBM (Y) akan meningkat sebesar 0,422.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 2. Hasil Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.196	1.972

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai terlihat cukup erat dikarenakan nilai R Square 0,481 atau 48,1% tingkat keeratannya, hal ini berarti kompetensi memiliki korelasi erat terhadap kinerja TKBM. Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,231 atau 23,1%. Hal ini berarti variabel independent (kompetensi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 23,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Untuk mengetahui apakah variabel independent (Kompetensi) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent (Kinerja) maka dilakukan Uji *t*. Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai *t* hitung > *t* tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun nilai *t* tabel pada penelitian ini yaitu 2,073. Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.023	13.665		3.222	.004
	Kompetensi	.422	.164	.481	2.573	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,017 dan nilai *t* hitung sebesar 2,573 > *t* tabel 2,073. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji *t* menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0,017 < 0,05).

Kendala/hambatan pada proses bongkar muat oleh TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Kelancaran proses bongkar muat di pelabuhan merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan guna memperlancar proses pelayanan. Seperti halnya dengan pelabuhan Maccini Baji sebagai salah satu pelabuhan kelas II yang melayani berbagai rute pelayaran baik untuk penumpang maupun barang, tentunya sangat dibutuhkan kelancaran dalam memberikan pelayanan, secara khusus dalam proses atau kegiatan bongkar muat barang yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa pegawai maupun beberapa TKBM di Pelabuhan Maccini Baji terkait kendala dalam proses bongkar muat yaitu, masih kurangnya fasilitas dalam hal ini alat bongkar muat yang memadai sehingga proses bongkar muat yang dilakukan pun belum berjalan maksimal. Adapun kegiatan

bongkar muat yang dilakukan masih menggunakan alat apa adanya dan belum menggunakan alat-alat yang memadai, sehingga lebih banyak menggunakan tenaga manusia yang dalam hal ini TKBM.

TKBM yang ada di Pelabuhan Maccini Baji merupakan masyarakat yang ada disekitar Pelabuhan itu sendiri. Berdasarkan wawancara dengan pengelola Pelabuhan mengatakan bahwa TKBM yang ada merupakan masyarakat asli di sekitar Pelabuhan yang dimana mereka sendiri yang mengatur terkait pelaksanaan bongkar muat. Sehingga terkadang menjadi kendala bagi pengelola Pelabuhan itu sendiri Ketika ingin membuat aturan atau untuk mengarahkan mereka, bahkan ketika dari pengelola Pelabuhan ingin membuat pelatihan atau pembekalan kepada mereka, tetapi mereka tidak ada yang hadir atau mengikuti kegiatan yang diinisiasi dari pihak Pelabuhan itu sendiri. Hal ini kemudian menjadi kendala bagi pihak Pelabuhan dalam mengatur maupun meningkatkan kompetensi para TKBM. Berikut ini beberapa kendala yang dialami TKBM di Pelabuhan Maccini baji;

1. Kurangnya kapal yang masuk Pelabuhan

Sebagai Pelabuhan pengumpan, tentunya Pelabuhan Maccini Baji terkadang mengalami dimana Speinya kapal yang masuk Pelabuhan, hal ini tentunya mengakibatkan kurangnya aktivitas bongkar muat.

2. Peralatan bongkar muat yang belum memadai

Ketersediaan alat bongkar muat di Pelabuhan merupakan penunjang yang sangat membantu dan memudahkan dalam proses bongkar muat, akan tetapi peralatan bongkar muat yang ada di pelabuhan maccini baji lebih belum tersedia karean alat yang mahal, dan juga hanya mengandalkan crane dari kapal itu sendiri sebagai alat bongkar muat.

3. Belum terbentuknya koperasi TKBM Maccini Baji

Dari sisi organisasi, koordinasi antara TKBM, pengelola pelabuhan, dan pemilik barang sering kali tidak efisien, akibat belum adanya organisasi berbadan hukum yang menaungi para pekerja bongkar muat yang mengakibatkan kegiatan pelayanan bongkar muat belum terorganisir dengan baik sehingga ketidakselarasan dalam jadwal bongkar muat. Selain itu, tingkat kesejahteraan TKBM, termasuk upah yang tidak selalu sesuai dengan beban kerja, turut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Upaya meningkatkan kinerja TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

TKBM sebagai salah satu garda terdepan dalam melancarkan pelayanan kegiatan bongkar muat di Pelabuhan tentunya sangat penting untuk diperhatikan, salah satunya yaitu terkait kinerja mereka

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pengelola pelabuhan dan juga penanggungjawab TKBM mengatakan bahwa memang kinerja TKBM yang ada saat ini masih perlu dilakukan peningkatan terutama kemampuan mereka dalam melakukan kegiatan bongkar muat, seperti pengoperasian alat bongkar muat, dan juga implementasi SOP yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini tentunya tidak terlepas dari para TKBM tersebut yang merupakan masyarakat sekitar Pelabuhan yang terkadang tidak terlalu mengindahkan arahan-arahan dari pengelola Pelabuhan. Seperti yang dikemukakan pihak pengelola Pelabuhan bawah mereka seringkali mengadakan pelatihan atau pembekalan kepada para TKBM akan tetapi mereka sangat jarang yang hadir atau mengikuti kegiatan tersebut.

KESIMPULAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t

menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,017. Hasil perhitungan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TKBM. Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai, artinya kompetensi mampu meningkatkan kinerja TKBM. Kendala/hambatan dalam proses bongkar muat oleh TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu, kendala pada fasilitas penunjang kegiatan bongkar muat seperti crane, kendala cuaca, dan juga Ketika tidak adanya kapal yang masuk ke Pelabuhan, mengingat Pelabuhan Maccini Baji sebagai Pelabuhan pengumpan. Upaya meningkatkan kinerja TKBM Pelabuhan Maccini Baji Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, belum berjalan maksimal, hal ini disebabkan oleh para TKBM yang kurang merespon Ketika ada kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh pihak Pelabuhan seperti, sosialisai, pembinaan, maupun pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Technicron. *Postgraduate Management Journal*, 3(2), 1–12.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Raekhan, M. R., Djakfar, L., & Pujiraharjo, A. (2017). Evaluasi Kinerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Umum Gresik. *Jurnal Transportasi*, 17(2).
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Sumarlin, M., Akob, M., & Alam, S. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 622–635.

- Blocher Edward J., Stout. D. E., Dan Cokins G. 2014. "Manajemen Biaya Penekanan Strategis". Terjemahan M. Y. Hamdan Dan M. R. Adhi. Buku 2. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Boyatzis, Richard E. 1982. *A Competent Manager: A Model For Effective Performance*. Canada:John Willey & Son, Inc.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Enceng, Liestyodono Dan Purwaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*.
- Fandy Tjiptono. (2000). *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Istopo, 1999, *Kapal Dan Muatannya, Koperasi Karyawan BP3IP*, Jakarta.
- Krisnawati, K.D..2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja
- Lasse. D.A (2012). *Manajemen Peralatan Aspek Operasional Dan Perawatan*. Jakarta.
- Lasse. D.A (2012). *Manajemen Muatan Aktifitas Rantai Pasok Di Area Pelabuhan*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Eresco.
- Muhaimin .2004. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.17 Tentang Pelayaran*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 72 Tahun 2021
- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, Dkk, 2003, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books Yogyakarta.
- Roe, R. A. (2001). *Competence Human Resource*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Simanjuntak, Payama. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Pekerja*, Jakarta: FE UII.
- Sofo, Francesco .1999. *Human Resource Development, Perspective, Roles And Practice Choice*. Business And Professional Publishing, Warriewood, NWS
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung: CV.Afabeta
- Suyono R. P, M.Mar .2007. *Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut PPM*, Argya Putra Jakarta
- Undang-Undang No.17 Tahun 2008
- W. Gulo. 2004. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Grasindo