

# BONGKAR MUAT PT SARANA BANDAR NASIONAL CABANG TANJUNG PRIOK, JAKARTA

\* Aswanti Setyawati

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

\*Email Korespondensi:  
[aswanimurgiyanto@gmail.com](mailto:aswanimurgiyanto@gmail.com)

## ARTIKEL INFORMASI

Diterima:  
16 Juni 2022

Direvisi:  
31 Juni 2022

Dipublikasi:  
22 Juli 2022

## ABSTRAK

Perkembangan transportasi barang dan jasa melalui moda transportasi laut sejalan dengan peningkatan bongkar muat di pelabuhan Tanjung Priok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelancaran bongkar muat mjuat dengan melihat aspek disiplin dan kinerja karyawan PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok. Sampel yang diteliti adalah 30 Karyawan dengan pendekatan metode kuantitatif dari analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kinerja karyawan yang kuat dan signifikan berpengaruh parsial dan simultan terhadap kelancaran bongkar muat PT Sarana Cabang Bandar Nasional di Pelabuhan Tanjung Priok.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kinerja Karyawan, Kelancaran Bongkar Muat

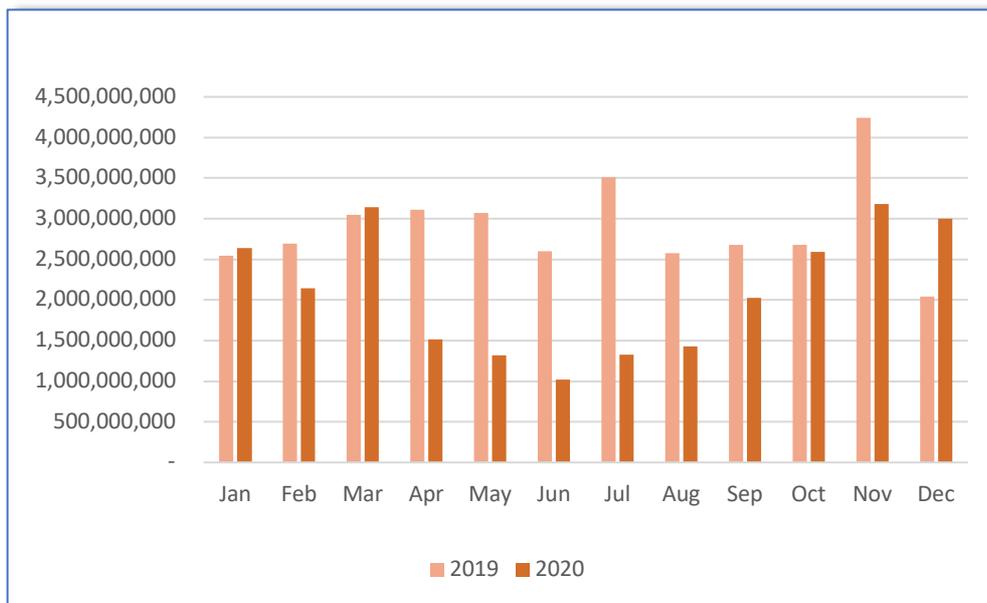
## 1. PENDAHULUAN

Globalisasi mengalami pertumbuhan perdagangan yang mengakibatkan pengangkutan barang atau jasa melalui laut mencapai 302,6 juta ton dan volume transportasi 1,61%, (BPS.go.id.2019). Peningkatan volume pengiriman barang melalui laut melalui PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero), dengan mengoperasikan 26 kapal penumpang, 46 kapal perintis, 6 kapal tol laut dan 1 kapal ternak. Ada dua kapal yang menangani pengangkutan penumpang, kontainer, dan kendaraan (tiga dalam satu), yaitu KM Dobonsolo dan KM Ciremai. Penanganan pengiriman kargo melalui laut juga tidak terlepas dari jasa penanganan bongkar muat. Salah satu perusahaan yang digunakan oleh PT PELNI Cabang Tanjung Priok dalam mendukung kegiatan bongkar muat di pelabuhan ditangani oleh anak usahanya sendiri, PT Sarana Bandar Nasional (SBN).

Dalam upaya memberikan kinerja dan produktivitas yang optimal dari suatu organisasi atau perusahaan, salah satu faktor terpenting yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja sumber daya manusia itu sendiri (Arianti &Karmila, 2019). Disiplin suatu perusahaan dapat dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang ada. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Faslah &Savitri, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan pekerjaan karyawan yang sangat kuat. . Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang paling penting dan kunci untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, tujuan akan sulit diwujudkan secara optimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial (Rachman, 2016). Selanjutnya, kerj suatu disiplin adalah sikap kesediaan karyawan untuk bekerja untuk mematuhi dan mematuhi

semua norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta tingkat kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin (Fahmi, 2016). Disiplin sebagai fungsi operasi yang paling penting adalah adanya fungsi penimbangan. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja kerja yang diperoleh secara umum. Proses Tindakan Disipliner harus berorientasi pada sifat pendidikan yang memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan (Budhi, 2017).

Kesadaran dalam disiplin penggunaan alat keselamatan masih belum optimal, seperti penggunaan (safety helmet) dan sepatu khusus (safety shoes) di area pelabuhan, khususnya di dermaga dan kapal. Semakin rendah frekuensi kedisiplinan dalam penggunaan alat keselamatan, semakin besar semakin besar terjadinya kecelakaan kerja dan berdampak pada penghambatan kelancaran kegiatan bongkar muat (Savitri & Hermanto, 2019). Kurangnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, terutama penurunan target realisasi (penurunan sebesar 27% dibandingkan tahun sebelumnya) dan akibat era COVID-19, terlihat pada grafik sebagai berikut :



**Gambar 1. Penurunan Target Realisasi**  
 Sumber : PT. Fasilitas Bandara Nasional Tanjung Priok

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Penurunan realisasi laba juga terjadi akibat dampak pandemi Covid-19 dimana terjadi penurunan karyawan sebanyak 10-15 karyawan. Hal ini juga dapat menghambat kelancaran proses penanganan kegiatan bongkar muat kendaraan di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok, dimana dalam pelaksanaan kegiatan bongkar muat kendaraan yang masih manual menggunakan tenaga kerja manusia menjadi kurang efektif dan efisien karena jumlah muatan kendaraan yang harus diangkut tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang ada, bahkan seringkali jumlah kargo kendaraan yang harus diangkut mencapai ratusan kendaraan.

H1: pengaruh disiplin pegawai terhadap kelancaran bongkar muat kendaraan bermotor di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok.

Tindakan disipliner menggunakan hasil penelitian (Ginting, 2018) termasuk 1). Aturan untuk jam masuk, kembali dan istirahat; 2). Aturan dasar tentang pakaian dan perilaku dalam pekerjaan; 3). Pengaturan cara melakukan pekerjaan dan berkaitan dengan unit kerja lain; dan 4). Peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan karyawan selama berada di organisasi dan sebagainya. Disiplin karyawan di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok cukup baik namun harus lebih ditingkatkan terkait kepatuhan terhadap peraturan, terutama jam kerja sistem absensi secara manual. Sedangkan disipliner mematuhi etika berpakaian (*performance*) melalui berpakaian di perusahaan sebagai bentuk peningkatan kualitas perusahaan.

H2: pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Bongkar Muat Kendaraan di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok.

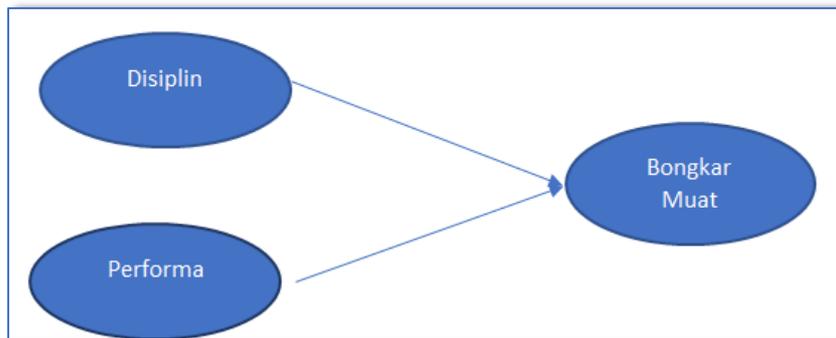
Pekerjaan theoptimum adalah sumber daya manusia, memainkan peran penting sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan suatu perusahaan atau organisasi (Rukmini & Murniyanti, 2014). Kinerja karyawan inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi organisasi atau perusahaan (Hameed & Waheed, 2011). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Vania /Rizan, 2017). Kinerja Karyawan adalah prestasi hasil kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Kiruja & Elegwa, 2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : 1). Individu; 2). Organisasi dan 3). Sosial. Pengukuran kinerja diambil dari hasil penelitian Lukmiati tahun 2020 yang terdiri dari: 1) Kualitas (Mutu) ; 2). Ketepatan waktu; 3). efektivitas biaya; dan 4). Dampak Interpersonal.

Selanjutnya, ada pengaruh positif terhadap kelancaran bongkar muat (Immanuel, 2018).

H3: Pengaruh kedisiplinan dan kinerja karyawan bersama terhadap kelancaran bongkar muat kendaraan bermotor di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok Jakarta.

Bongkar muat mawar berjalan dengan cepat dan lancar, sehingga kapal tidak berlabuh terlalu lama di pelabuhan dan tidak terjadi waktu menunggu kapal di pelabuhan (Waiting Time) yang terlalu lama, sehingga peningkatan kedisiplinan dan kinerja karyawan yang mendalam dalam kegiatan bongkar muat agar sesuai dengan prosedur jadwal kapal, menghindari kerugian bagi perusahaan serta peningkatan kinerja perusahaan.

Kelancaran Bongkar Muat merupakan suatu kondisi yang dapat menyebabkan pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dapat dilakukan dengan baik dan optimal (Zatayu /Priyono, 2018). Sementara itu, menurut (Arsa, 2018), Bongkar Muat sebagian besar ditentukan oleh beberapa faktor sebagai berikut; 1). Jumlah siklus dalam satuan jam dan berat rata-rata muatan; 2). Pemilihan peralatan bongkar muat yang tepat; 3). Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang handal; 4). Menyiapkan gudang atau ladang susun; 5). Kondisi jalan untuk lalu lintas peralatan transportasi dan 6). Serta kondisi cuaca buruk. Pengukuran kelancaran bongkar muat berasal dari penelitian Nugraha et al., 2017), yang terdiri dari indikator: 1). Tepat waktu; 2). Dokumen Pesanan; 3). Dokumen Pengiriman; 4). Kondisi Barang/Kargo dan 6). Kehati-hatian Memilih Transportasi.



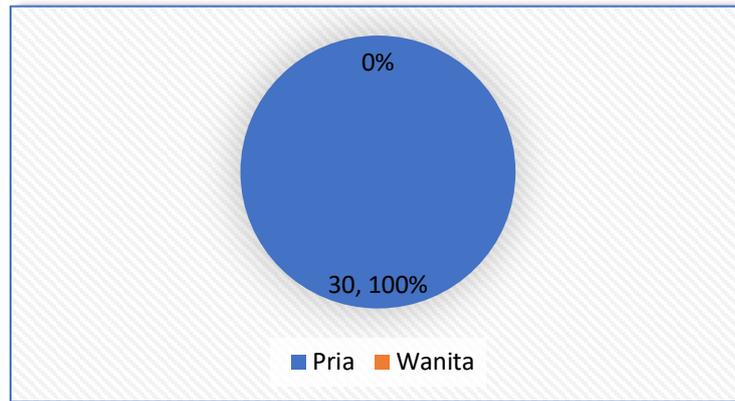
**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### 3. METODE

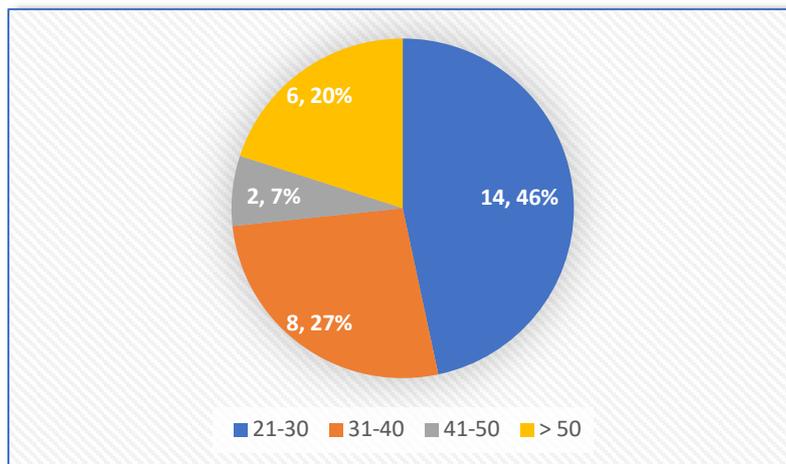
Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier, yang menguji pengaruh disiplin karyawan dan kinerja karyawan terhadap kelancaran bongkar muat. Populasi dan sampel adalah jumlah yang sama dari 30 karyawan. (pengambilan sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan pada Juli 2021 menggunakan instrumen cakroner (skala Likert) dan wawancara dengan pimpinan perusahaan untuk mengkonfirmasi persepsi karyawan dan studi literatur.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

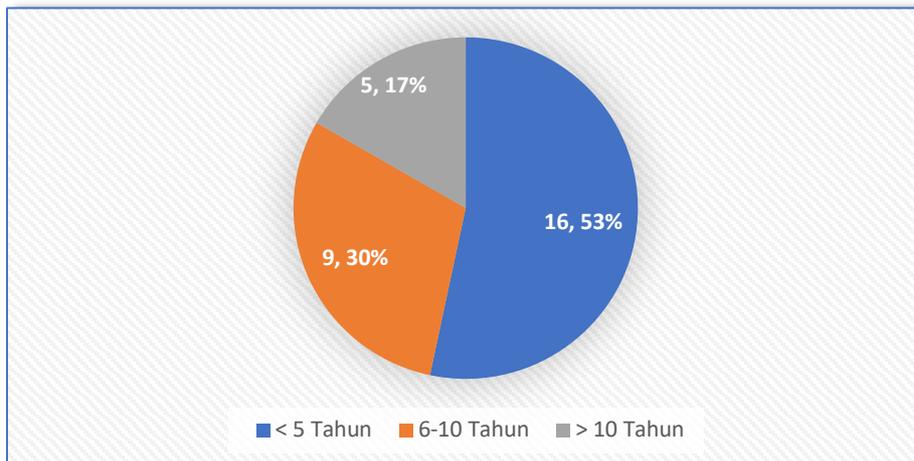
Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan klasifikasi dalam angguaries mereka: 1). Gender; 2). Usia; 3). Lama Kerja dan 4). Pendidikan. Data semua responden dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini:



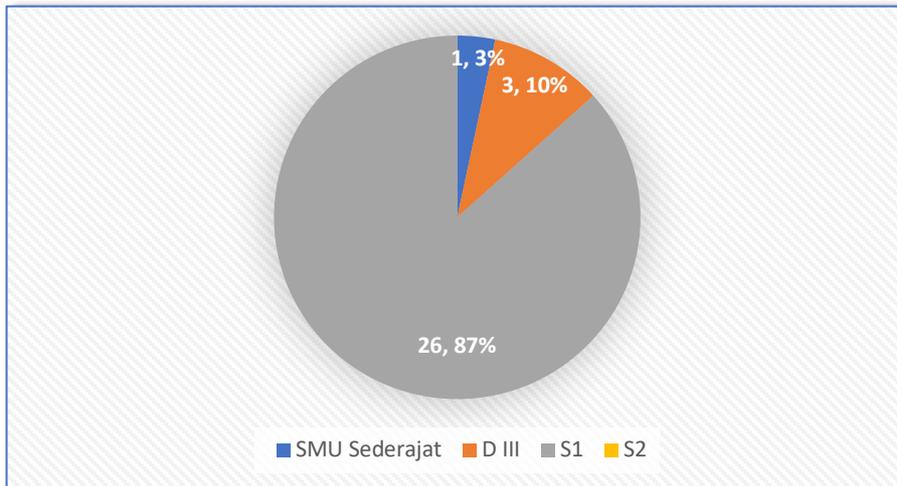
**Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Sumber : Diproses oleh penulis



**Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
Sumber : Diproses oleh penulis



**Gambar 5. Klasifikasi Lama Kerja Responden**  
Sumber : Diproses oleh penulis



**Gambar 6. Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden**  
 Sumber : Diproses oleh penulis

Berdasarkan Grafik 1-4 , diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah responden yang didominasi laki-laki sehubungan dengan lebih banyak pekerjaan pelabuhan dalam operasi lapangan. Sementara itu, banyak usia yang didominasi oleh kaum muda berusia 21-30 tahun (46,67%) dan usia lanjut 41-50 tahun hanya 2 (6,67%), menambahkan bahwa usia karyawan adalah usia produktif. Selanjutnya, untuk pendidikan karyawan, mereka telah memiliki kompetensi pendidikan S1 sebesar 26 (86,67%).

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian adalah valid (>0,3610) dan andal lebih dari 0,6. Dinyatakan bahwa seluruh instrumen telah terpenuhi. Untuk menentukan hubungan kausal antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menggunakan regresi linier berganda.

Persepsi responden terhadap disiplin karyawan di PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok telah dilakukan dengan respon yang baik (3,90). Ketaatan terhadap peraturan kerja (jam kepulangan) cukup rendah karena perusahaan masih memberlakukan sistem absensi manual sehingga tidak tercatat dalam sistem. Sementara itu, nilai persepsi tertinggi (4,90) karyawan ditentukan dengan rapi oleh sikap dan kesiapan karyawan dalam melayani. Sementara itu, kinerja karyawan secara keseluruhan cukup baik (3,79) di antaranya karyawan dapat menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu (4,03).

Kelancaran bongkar muat h cukup baik (kegiatan 3,80 loading dimana masih belum optimal karena masih kurangnya karyawan di divisi operasional dan belum adanya alat untuk proses bongkar muat kendaraan sehingga proses aktivitas tidak sepenuhnya cepat, efektif dan efisien. Namun, armada yang digunakan sesuai dengan klasifikasi kargo (4,35) karena muatan kendaraan bermotor dimuat di *dek mobil* kapal yang hanya terdapat pada kapal KM. Ciremai dan KM. Dobonsolo.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menganalisis pengaruh Disiplin () dan Kinerja Karyawan () terhadap kelancaran bongkar muat (Y), penulis menggunakan multiple linear analysis dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh beberapa hasil regresi dalam bentuk tabel berikut: $X_1X_2$

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Koefisien <sup>a</sup>						
Jenis		Koefisien Yang Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	9.850	3.715		2.651	.013
	Disiplin	.363	.127	.386	2.851	.008
	Kinerja Karyawan	.600	.148	.550	4.062	.000

a. Variabel Dependen: Kelancaran Loading dan Unloading

Sumber : Spss Output Versi 25

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  
 $Y' = 9,850 + 0,363 + 0,600X_1X_2$

- 1) Konstanta a dari 9.850 menyatakan jika variabel dan tidak berubah atau konstanta maka variabel Y adalah  $9.850.X_1X_2$
- 2) Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap kali ada perubahan (karena ditandai secara positif) satuan variabel (Disiplin), maka nilai Y (Smooth Loading and Unloading) akan meningkat sebesar 0,363 dengan asumsi konstanta variabel bebas lainnya.  $X_1X_1$
- 3) Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap kali ada isa p sixbahan (karena ditandai positif) satu unit variabel (Employee Performance), maka nilai Y (Smooth Loading and Unloading) akan meningkat sebesar 0,600 dengan asumsi konstanta variabel bebas lainnya.  $X_2X_2$

**Tabel 2 Koefisien Korelasi**

Korelasi				
		Disiplin	Kinerja Karyawan	Bongkar Muat lancar
Disiplin	Korelasi Pearson	1	.704**	.773**
	Sig. (2-ekor)		.000	.000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Korelasi Pearson	.704**	1	.822**
	Sig. (2-ekor)	.000		.000
	N	30	30	30
Bongkar Muat lancar	Korelasi Pearson	.773**	.822**	1
	Sig. (2-ekor)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

Sumber : Spss Output Versi 25

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai koefisien korelasi antara Discipline () dan Smooth Loading and Unloading (Y) adalah 0,773 yang menunjukkan pengaruh kuat karena berada pada Interval (0,600-0,799).  $X_1$
- 2) Nilai koefisien korelasi antara Employee Performance () dan Smooth Loading and Unloading (Y) adalah 0,822 yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat karena berada pada Interval (0,80-1000).  $X_2$

Berdasarkan kedua koefisien korelasi di atas, ternyata kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap signifikansinya, yaitu mendekati level riil (*Alpha*) jauh di bawah 5% atau 0,05, yaitu disiplin sebesar 0,773 dan kinerja karyawan sebesar 0,822.

**Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Ringkasan Model<sup>b</sup>**

Jenis	R	R Persegi	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Estimasi
1	.866 <sup>sebuah</sup>	.750	.732	3.059

Sumber : Spss Output Versi 25

Berdasarkan hasil tabel IV.16 di atas, antara variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan dengan Smooth Loading and Unloading memiliki pengaruh positif dan sangat kuat (nilai R sebesar 0,866. ).

**Tabel 4. Hasil koefisien determinasi Pengolahan Data Ringkasan Model<sup>b</sup>**

Jenis	R	R Persegi	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Estimasi
1	.866 <sup>sebuah</sup>	.750	.732	3.059

Sumber : Spss Output Versi 25

$$KD = (0,866)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,750 \times 100\%$$

$$KD = 75\%$$

Berdasarkan tabel 5 , nilai koefisien determinasi adalah 0,750, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh Disiplin dan Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan terhadap Kelancaran Bongkar Muat PT Sarana Bandar Nasional Tanjung Priok adalah 75% sisanya 25% di luar variabel disiplin dan kinerja karyawan.

**Tabel 6 Analisis Korelasi antara Variabel X1, X2 dan Y**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Jenis	Jumlah Kuadrat	Df	Rata-rata Persegi	F	Sig.
1	Regresi	759.247	2	379.623	40.574	.000 <sup>b</sup>
	Sisa	252.620	27	9.356		
	Seluruh	1011.867	29			

a. Variabel Dependen: Kelancaran Loading dan Unloading

b. Prediktor: (Konstan), Kinerja Karyawan, Disiplin

Sumber : Spss Output Processing Data versi 25

Atur tingkat kepercayaan riil ( $\alpha$ ) / tingkat kepercayaan (1-) = 1-5% = 95%, karena dengan semakin besar tingkat kepercayaan, semakin akurat hasil yang akan diperoleh. Kemudian uji statistik dengan rumus berikut:

$$\text{Menggunakan tabel } F = F(1 - \alpha) \{ (dK = k), (dK ; n - k - 1) \}$$

$$= F(1 - \alpha) \{ (dK = k), (2 ; 30 - 2 - 1) \}$$

$$= F(1 - 0,005) (2 ; 27)$$

Dari data tersebut diperoleh hasil:

1.  $0,000 < 0,05$  (maka hasilnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).
2.  $40,574 > 3,35$  (maka hasilnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

Berdasarkan hasil tersebut, dengan demikian telah terbukti hipotesis ketiga bahwa Disiplin ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Smooth Loading and Unloading ( $Y$ ) dengan nilai  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $40,574 > 3,24$ .  $X_1 X_2 f_{hitung} > f_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersamaan antar disiplin ilmu, kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kelancaran beban boangkar yang dapat diterima, penelitian ini sejalan dengan Sanjaya, 2017. Immanuel, 2018 dan Arsa, 2018.

## 5. KESIMPULAN

Kelancaran bongkar muat di pelabuhan terkendala dari aspek disiplin karyawan yang belum menerapkan jam kerja yang optimal, khususnya dalam aturan taat waktu, dimana sistem pemberlakuan kehadiran perlu ditingkatkan kembali dengan menggunakan sistem absensi digital sehingga dapat terekam secara akurat sehingga tidak ada lagi karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu perusahaan.

Perbaikan sumber daya manusia meningkatkan kinerja tim karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan lebih baik, serta kebutuhan akan pelatihan dan edukasi kepada karyawan yang kinerjanya kurang dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dan agar karyawan dapat mengelola keuangan perusahaan dengan baik agar tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kelancaran bongkar muat PT Sarana Bandar Nasional Cabang Tanjung Priok adalah Influence dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam melayani konsumen agar lebih efektif dan efisien, sehingga tidak ada perpanjangan waktu. Untuk itu, perlu ditingkatkan jumlah karyawan operasional dan fasilitas perusahaan agar kegiatan bongkar muat dapat berjalan lebih cepat, efektif dan efisien sehingga tidak terjadi keterlambatan keberangkatan kapal. Diharapkan penelitian lebih lanjut dapat melihat pelayanan dan kinerja karyawan dari sisi Konsumen sebagai evaluasi bagi perusahaan dengan sampel yang cukup.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 51, 4, 9–15.
- Abubakar, Iskandar, Barzach, Kenasin, & Herdjan. (2013). Pengantar Pengiriman Air Pedalaman. Rajawalipers.
- Arianti, N. D., & Karmila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kepala Kantor terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim Agustus*, 1 No.1, 4–10. <http://www.ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/1>
- Arsa, A. F. (2018). Pengaruh Pelaksanaan dan Pengawasan Bongkar Muat terhadap Kelancaran Keberangkatan Kapal Motor Dobonsolo PT Peln Tanjung Priok Cabang. Dalam repositori itl trisakti (Vol. 40, Edisi 2). ITL Trisakti.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Pendekatan Pengalaman* (Edisi Tajam). Bukit McGraw.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan: Menjadi SDM yang Disiplin & Produktif* (Meria@elexmedia.id (red.)). PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen SDM*. Salemba 4.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Konsep dan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.); Edisi Pert). Mitra Wacana Media.
- Fakhrurrozi. (2017). *Penanganan, Pengaturan dan Pengamanan Muatan Kapal bagi Petugas Pelayaran Niaga* (Edisi ke-1). Deepublish.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1 No.2. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006/1588>
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan Asia*, 3(2), 130–139.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Pengembangan Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebuah Kerangka Konseptual. *Jurnal Internasional Bisnis dan Ilmu Sosial*.
- Handoko, T... (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasan, I. (2017). *Perspektif Integrasi Manajemen Operasi* (I. Rahmawati (ed.)). Pers UIN-Maliki.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hatta, M., & Syamsuddin. (2019). Tinjauan Hukum Usaha Bongkar Muat Barang di Pelabuhan Samarinda Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2010 tentang Transportasi di Perairan. *Jurnal Legalitas*, 04(2), 72–89.
- Immanuel, A. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Bongkar Muat PT Pertamina Drilling Services Indonesia tahun 2018 [Institut Transportasi dan Logistik Trisakti]. <https://repository.itltrisakti.ac.id/repository/224414156-lap.pdf#viewer.action=download>
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kualitas dan Strategi Manajemen SDM yang Kompetitif* (Pe Printing). Penerbitan Intrans.
- Khanka, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suntingan Pertama)*.
- Kiruja, & Elegwa. (2013). Pengaruh o fMotivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Publik Di Kenya. *Jurnal Internasional Kemajuan dalam Manajemen dan Ekonomi*, 2, 73–82.
- Lasse, D. A. (2016). *Cargo Management Kegiatan Supply Chain di Area Pelabuhan* (Edisi ke-1). Elang Tekan.
- Lasse, D. D. A. (2014). *Manajemen Pelabuhan*. Elang Tekan.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Personalialia*. Liberty Yogyakarta.
- Martono, R. V. (2018). *Manajemen Operasi : Konsep dan AMartono, R. V. (2018). Manajemen Operasi : Konsep dan Aplikasi*. Salemba Empat.plikasi. Salemba Empat.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). ALFABET, cv.
- Nugraha, Y., Mudjiono, M., & Edi, D. W. (2017). *Biaya Logistik dan Kelancaran Pengiriman Barang di Outlet* Buku. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 3(2), 227. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v3i2.103>
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (R. Sikumbang (ed.); Cetakan 1). Penerbit Ghalia Indonesia.

- Rukmini, & Murniyanti, S. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Pt. Taman Hiburan Pantai Cermin Dan Hotel Resort Rukmini Kawasan Wisata. 66–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v14i1.225>
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan : Tinjauan Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pert Edition). Perpustakaan Indomedia.
- Sasono, H. B., Soegiharto, H., & Cahyono, R. (2014). Manajemen Kapal Komersial : Teori, Aplikasi dan Peluang Bisnis. ANDI.
- Savitri, E. D., & Hermanto, A. W. (2019). Optimalisasi Penggunaan Alat Keselamatan Kerja bagi Pekerja Bongkar Muat untuk Mendukung Proses Bongkar Muat di pelabuhan Semen Indonesia tuban. Jurnal Dinamika Bahari, 9 No.2. file:///C:/Users/User/Downloads/99-Article Teks-163-1-10-20191210.pdf
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung.
- Sonjaya, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Pengiriman Barang di PT Kamadjaja Logistics Tanjung Priok tahun 2017. ITL Trisakti.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Litbang. Abjad.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Yang Dapat Diukur, Kualitatif dan R&D. ALFABET, cv.
- Soeharsimi, & Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Pendekatan Praktis. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Vania, D., & Rizan, M. (2017). Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Studi Di PT Modernland Realty Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 3(2), 85. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.6>
- Zatayu, W., & Priyono, B. (2018). Optimalisasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Menuju Kelancaran Bongkar Muat Peti Kemas di PT Berlian Jasa Terminal Cabang Indonesia Surabaya. Jurnal Aplikasi Pengiriman Dan Pelabuhan, 9(1), 44–52.