

**Peran Penentuan Tipe Kapal dan Kargo dalam Memediasi Pengaruh  
Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Bongkar  
Muat: Studi Empiris di Perusahaan Pelayaran Wilayah Banten**

**Dana Rizky Kurniawan<sup>1</sup>, Tata Rustandi<sup>2</sup>, Udin Suadma<sup>3</sup>**  
Universitas Bina Bangsa  
danarizky0238@gmail.com<sup>1</sup>, tata.rustandi@binabangsa.ac.id<sup>2</sup>,  
udinsuadma1973@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine and analyze the role of determining the type of ship and cargo in mediating the influence of leadership and organizational commitment on loading and unloading performance. This study uses primary data obtained from the results of distributing questionnaires via google form to 106 operators at Banten Port. Data is processed using SmartPLS 3.2.9. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on loading and unloading performance, organizational commitment has a positive and significant effect on loading and unloading performance, leadership has a positive and significant effect on ship and cargo type, organizational commitment has a positive and significant effect on ship and cargo type, ship and cargo type has a positive and significant effect on loading and unloading performance, ship and cargo type is able to mediate positively and significantly the influence of leadership on loading and unloading performance, ship and cargo type is able to mediate positively and significantly the influence of organizational commitment on loading and unloading performance.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Commitment, Loading and Unloading Performance, Ship and Cargo Type.

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis peran penentuan tipe kapal dan kargo dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja bongkar muat. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada 106 operator di Pelabuhan Banten. Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tipe kapal dan kargo, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tipe kapal dan kargo, tipe kapal dan kargo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat, tipe kapal dan kargo mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bongkar muat, tipe kapal dan kargo mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bongkar muat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Bongkar Muat, Tipe Kapal dan Kargo

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang dua pertiga wilayahnya adalah perairan (Ricardianto et al., 2023). Dimana terletak pada lokasi yang strategis, sehingga berada pada persinggahan rute perdagangan dunia (Tsatsaronis et al., 2024). Sebagai negara kepulauan peran Pelabuhan sangat vital dalam perekonomian Indonesia (Tumbelaka et al., 2024). Kehadiran pelabuhan yang memadai sebagai berperan besar dalam menunjang mobilitas barang dan manusia dan lebih dari sembilan puluh persennya adalah lautan. Maka Transportasi laut merupakan salah satu yang sering digunakan sebagai kegiatan bisnis dengan kapasitas muatan yang lebih banyak. Transportasi laut yang sering digunakan berupa kapal. Menurut Halek, (2023) dalam buku Pengantar Teori Geografi Transportasi, transportasi adalah proses memindahkan makhluk hidup baik itu manusia, hewan, ataupun barang dari tempat asalnya ke tempat yang menjadi tujuannya menggunakan suatu alat yang digerakkan dengan makhluk hidup lainnya atau dengan mesin. Salah satu Transportasi yang memiliki peran sentral pada Perdagangan Internasional dan Nasional adalah Kapal (Suryadi dan Sunarso, 2024).

Pemerintah Indonesia menargetkan *Dwelling time* di yang sebelumnya Delapan hari menjadi tiga hari sehingga arus bongkar muat barang di Pelabuhan lebih lancar dan biaya logistik bisa ditekan. Merujuk pada Surat Edaran Bea Cukai tahun 2017 secara umum *dwelling Time* memiliki alur sebanyak tiga tahap kegiatan. Pertama, *Pre-Clearance* yaitu waktu yang dibutuhkan dari sejak kapal sandar, bongkar muatan sampai dengan importir men-submit Pemberitahuan Impor Barang (PIB) secara elektronik ke Kantor Bea dan Cukai. Kegiatan *Pre Clearance* ada pada Terminal Operator dan Importir. Kedua, *Customs Clearance* yaitu waktu yang dibutuhkan dari sejak PIB diterima sampai dengan diterbitkannya Surat Persetujuan Pengeluaran Barang (SPPB). Kendali ada pada Bea dan Cukai karena harus dilakukan pemeriksaan fisik barang Impor. Ketiga, *Post Clearance* yaitu waktu yang dibutuhkan sejak SPPB sampai dengan pengeluaran barang Impor dari Pelabuhan atau dari Tempat Penimbunan Sementara (TPS). Kendali ada pada Importir untuk mengeluarkan barang dengan mempersiapkan *Trucking* dan warehouse/gudang depo.

**Tabel 1. Dwelling Time Pelabuhan di Asia**

Negara	2021	2022	2023
Singapore	1,5 Hari	1 Hari	1 Hari
Hongkong	2 Hari	2 Hari	2 Hari
Malaysia	3 Hari	2.5 Hari	2.5 Hari
Indonesia	3 Hari	2.9 Hari	2.8 Hari

Berdasarkan tabel 1 di atas, *dwelling time* di pelabuhan Asia pada tahun 2021 sampai tahun 2023 antara Indonesia dengan negara-negara lain sudah mengalami peningkatan signifikan bahkan Indonesia mendekati negara Singapore. Indonesia sendiri mengalami penurunan waktu *Dwelling Time* yang signifikan pada tahun 2023 menjadi 2 hari dari sebelumnya pada tahun 2021 selama 3 hari. Pemerintah

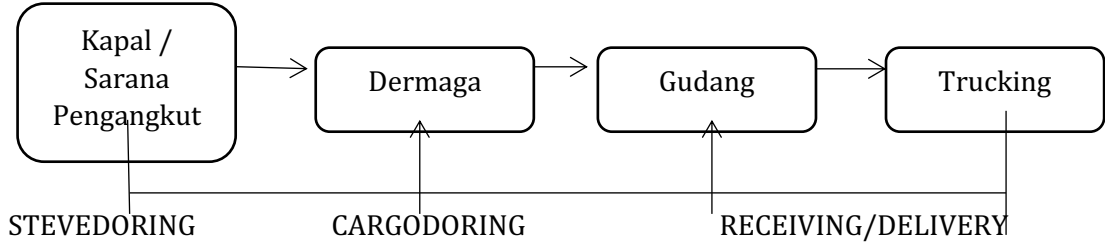
menargetkan *Dwelling time* bisa mencapai 2 hari agar tidak terlampaui jauh dengan Singapore yang hanya 1 hari.

Dalam setiap kegiatan suatu Perusahaan, Pemimpin mempunyai hubungan erat dengan kinerja pegawainya karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan semangat di dalam diri setiap bawahannya, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri, sesuai teori kepemimpinan (*behavior theories*) yang ditulis dalam buku filsafat dan teori kepemimpinan (Hutahaean, 2021). Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah (Susanto et al., 2023). Hal ini, berarti pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya (Al Amin et al., 2023).

Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat (Samodra dan Sitinjak, 2024). Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang dikomitmenkan. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi (Kenedi et al., 2024).

PT Pelayaran Karana Line sebagai perusahaan swasta yang bergerak di Industri Maritim jasa keagenan *Shipping* dan *Logistic* sejak tahun 1957 selalu memberikan upaya pelayanan terbaik kepada Pemilik barang sebagai *market value* perusahaan serta memberikan informasi yang *update* kepada pemilik kapal agar pelayanan kapal di Pelabuhan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan, seperti diketahui bahwa tujuan organisasi adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi (Dewayani, 2013).

Pada konteks ini peneliti akan membahas industri jasa Pelayaran Niaga yang berada di Wilayah Banten yaitu PT Pelayaran Karana Line dan Perusahaan kami terus berusaha melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja karyawan selama periode tertentu. Kegiatan bongkar terhadap barang Impor di Pelabuhan tergambar pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. Alur Bongkar di Pelabuhan barang Impor**

Dari gambar 1 di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara kapal, dermaga, gudang, serta truk sebagai alat transportasi untuk distribusi barang sampai ke tujuan. Kapal sebagai alat angkut di perairan memiliki peran membawa muatan dari dan ke dermaga dengan selamat, dermaga memiliki peran sebagai tempat sandaran kapal dengan fasilitas *fender* dan *bolder* serta alat bongkar muat yang dinamakan *Port Harbour Crane* yang bertujuan mendukung proses bongkar muat barang, gudang memiliki peran sebagai tempat penimbunan sementara di pelabuhan dalam rangka menunggu proses *customs clearance* yang diselesaikan oleh pemilik barang yang diangkut dengan truk memiliki peran untuk mengantarkan barang sesuai tujuan masing-masing yang tertera di dalam *bill of lading*.

Peralatan bongkar muat selalu dipersiapkan dengan tujuan melaksanakan kegiatan bongkar muat barang-barang dari dan ke atas kapal yang sesuai dengan kegiatan yaitu *Ships Crane* yaitu *Crane* yang berada di atas kapal, *Shore Crane* yaitu *Crane* darat yang berada di Pelabuhan sebagai dukungan untuk Kapal serta, *Mobile crane* yaitu *crane* yang berada di mobil dan bisa bergerak pindah antar palka khusus bongkar muat untuk membantu kegiatan bongkar muat di kapal (Sarah et al., 2018).

Kegiatan Bongkar Muat yang dilakukan mencakup beberapa Jenis komoditi barang yang berbahaya. Muatan yang rutin pada kegiatan tersebut merupakan *General cargo* (muatan umum) yang tidak menimbulkan pencemaran lingkungan maupun risiko tinggi pada proses bongkar muatnya seperti Beras, *Steel Plate*, *Steel Coil*, *Steel Equal Angle* dan *Steel Structure*. Adapun kegiatan bongkar muat dapat dilihat pada tabel berikut (Terdapat *Demurrage* 5 Kapal)

**Tabel 2. Bongkar Muat di Pelabuhan Banten**

Bulan	Nama Kapal	Time Arrival	Time Departure	Tonnage Barang	Target Bongkar	Target Muat	Realisasi Kegiatan	Keterangan
Januari	Mv Silver Peace	13 Januari 2024	16 Januari 2024	10.097 MT Steel Billet	3 Hari	-	3 Hari	Dispatch
	Mv Glory	18 Januari 2024	23 Januari 2024	2.077 MT	1 Hari	-	5 Hari	Demurrage

	Explo	ri		Steel				
	rer	2024		Coil				
	Mv	24	28	3.007	5 Hari	-	4 Hari	Dispatch
	Phu	Janua	Januari	MT				
	Dat	ri	2024	Rice				
	168	2024		Bag				
Febru	Mv	28	05	4.811	6 Hari	-	7 Hari	Demurra
ari	Hai	Febru	Maret	MT				ge
	Au	ari	2024	Rice				
	Sky	2024						
Maret	Mv Hb	19	23	4800	6 hari	-	4 Hari	Dispatch
	Glory	Maret	Maret	MT				
		2024	2024	Rice				
	Mv	16	20	2.750	4 Hari	-	4 Hari	Dispatch
	Thai	Maret	Maret	MT				
	Binh	2024	2024	Rice				
	35							
	Mv	23	30	4.900	4 Hari	-	7 Hari	Demurra
	Sea	Maret	Maret	MT				ge
	Drago	2024	2024	Rice				
	n							
	9999							
	Mv	18	23	4.443	-	6	5 Hari	Dispatch
	Hpc	Maret	Maret	MT		Hari		
	Lucky	2024	2024	Steel				
				Plate				
	Mv	19	23	2.597	-	3	4 Hari	Demurra
	Phuc	Maret	Maret	MT		Hari		ge
	Thuan	2024	2024	Equal				
	36			Angle				
	Mv	23	30	1.800	-	2	7 Hari	Demurra
	Phuc	Maret	Maret	MT		Hari		ge
	Tuan	2024	2024	Steel				
	39			Plate				
April	Mv LL	28	30	5.072	2 Hari	-	2 Hari	Dispatch
	Sejati	Maret	Maret	MT				
		2024	2024	Steel				
				Coil				
	Mv	02	03 April	1.046	2 Hari	-	1 Hari	Dispatch
	Phuc	April	2024	MT				
	Thuan	2024		Steel				
	39			Coil				

MV Taikly	29 Maret 2024	02 April 2024	1.017 MT Steel Structure	-	4 Hari	3 Hari	Dispatch
Mv Binh Nguyen 289	03 April 2024	06 April 2024	2.995 MT Rice	3 Hari	-	3 Hari	Dispatch

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan adanya *Demurrage* dan *Dispatch* pada kapal yang melakukan kegiatan bongkar muat di pelabuhan Banten. *Demurrage* adalah sebuah perjanjian yang dibuat antara kedua belah pihak perusahaan mengenai jumlah pembayaran yang disepakati terhadap pelanggaran kesepakatan, sehingga waktu bongkar muat menjadi lebih lama serta mengakibatkan keterlambatan kapal dalam melakukan pelayaran. (Schofield,2016). *Dispatch* adalah biaya yang diminta oleh perusahaan kepada pemilik kapal berdasarkan perjanjian untuk dibayarkan karena proses bongkar muat lebih cepat dari yang disepakati (John Schocield,2016). Berdasarkan penjelasan di atas, mendorong penulis mengangkat penelitian dengan judul “Peran Penentuan *Type* kapal dan kargo dalam memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Bongkar Muat (Studi Empiris di Perusahaan Pelayaran wilayah Banten).

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis untuk menjelaskan bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert, penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form dari bulan Juli hingga Agustus 2024. Metode penelitian yang digunakan adalah *simple random sampling*, dimana target responden adalah operator di Pelabuhan Banten. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan metode analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan *software Smart PLS 3.2.9*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Uji Validitas**

Dalam penggunaan SmartPLS pengukuran validitas dilakukan dengan 2 cara dan hasil analisis yang sudah dilakukan adalah:

***Convergent Validity***

Nilai dapat dikatakan tinggi apabila nilai korelasi >0,5 dengan konstruk yang akan diukur.

**Tabel 2. Outer Loading**

Kode Item Pernyataan	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Kinerja Bongkar Muat	Tipe Kapal dan Kargo
X1_1	0.922			
X1_2	0.926			
X1_3	0.959			
X1_4	0.951			
X1_5	0.918			
X2_1		0.916		
X2_2		0.910		
X2_3		0.952		
X2_4		0.961		
Y_1			0.922	
Y_2			0.961	
Y_3			0.943	
Z_1				0.897
Z_2				0.951
Z_3				0.957
Z_4				0.950
Z_5				0.963
Z_6				0.865

Dari data tabel 2, dapat dilihat bahwasanya setiap variabel baik kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja bongkar muat, dan tipe kapal dan kargo memiliki nilai *outer loading* >0,5 maka dapat dinyatakan setiap variabel pertanyaan memenuhi syarat untuk diteliti.

**Discriminant Validity**

Tolak ukur dari *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE).

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.875
Komitmen Organisasi (X2)	0.875
Tipe Kapal dan Kargo (Z)	0.867
Kinerja Bongkar Muat (Y)	0.888

Berdasarkan pada tabel 3, menyatakan bahwa AVE Kepemimpinan (X1) sebesar 0.875. Kemudian nilai AVE Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0.875. Nilai AVE Tipe Kapal dan Kargo sebesar 0.867. Selanjutnya, Kinerja Bongkar Muat (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0.888. Dapat dinyatakan bahwa ukuran dari *convergen validity* baik, karena dapat menjelaskan beberapa varian dari indikator pada variabel.

Berdasarkan hasil data dan analisa data, maka nilai dari *Discriminant validity* pada penelitian ini hasilnya menggambarkan nilai yang baik.

**Tabel 4. Cross Loadings**

Kode Item Pernyataan	X1	X2	Z	Y
X1_1	0.922	0.828	0.824	0.818
X1_2	0.926	0.831	0.855	0.845
X1_3	0.959	0.823	0.832	0.848
X1_4	0.951	0.845	0.837	0.857
X1_5	0.918	0.872	0.882	0.884
X2_1	0.892	0.916	0.901	0.892
X2_2	0.838	0.910	0.869	0.857
X2_3	0.806	0.952	0.913	0.908
X2_4	0.826	0.961	0.919	0.891
Z_1	0.830	0.893	0.897	0.847
Z_2	0.837	0.907	0.951	0.900
Z_3	0.848	0.926	0.957	0.895
Z_4	0.881	0.905	0.950	0.915
Z_5	0.844	0.905	0.963	0.891
Z_6	0.816	0.841	0.865	0.835
Y_1	0.846	0.854	0.869	0.922
Y_2	0.878	0.922	0.930	0.961
Y_3	0.849	0.904	0.875	0.943

Dari data tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai dari setiap indikator variabel baik kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja bongkar muat, dan tipe kapal dan kargo menghasilkan nilai *cross loading* > besar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pernyataan yang digunakan untuk mewakilinya.

**Reliability Test**

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa jauh konsistensi responden dalam mengisi setiap pertanyaan yang telah diberikan. Uji reliabilitas menggunakan dua indikator yaitu

**Cronbach's Alpha**

**Tabel 5. Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan (X1)	0.964
Komitmen Organisasi (X2)	0.952
Tipe Kapal dan Kargo (Z)	0.969
Kinerja Bongkar Muat (Y)	0.937

Masing-masing nilai Cronbach’s Alpha pada setiap variabel yang digunakan penelitian ini > 0,7. maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, karena telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach’s Alpha.

**Composite Reliability**

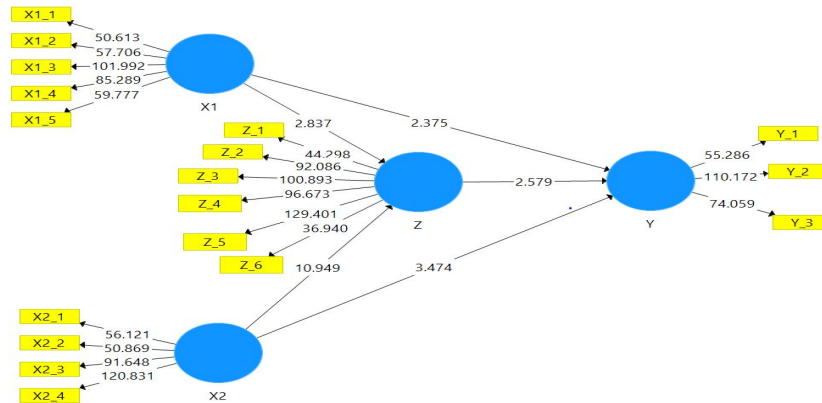
Pada bagian ini merupakan langkah untuk menguji nilai reliabilitas pada suatu indikator variabel, konstruk dapat dikatakan reliabel bila nilai *Composite Reliability* >0,7. Berikut merupakan nilai *Composite Reliability* pada penelitian ini.

**Tabel 6. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0.972
Komitmen Organisasi (X2)	0.965
Tipe Kapal dan Kargo (Z)	0.975
Kinerja Bongkar Muat (Y)	0.960

Pada tabel 6, nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, tipe kapal dan kargo, dan kinerja bongkar muat >0,7 maka dapat dinyatakan jawaban responden konsisten.

**Structural Model Analysis (Inner Model)**



**Gambar 2. Inner Model**

Inner model memperlihatkan kekuatan estimasi antar variabel. Pada penelitian ini akan dijelaskan melalui uji path coefficient, uji goodness of fit dan uji hipotesis.

**Uji Keباikan Model (Goodness of Fit)**

**R-square**

Uji ini bertujuan untuk melihat model yang kita teliti apakah layak atau tidak.

**Tabel 7. Nilai R Square**

Variabel	R Square
Kinerja Bongkar Muat	0,922
Tipe Kapal dan Kargo	0,924

Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja Bongkar Muat adalah 0,922. Berdasarkan hasil nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa presentase nilai kompetensi variabel Kinerja Bongkar Muat dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 23,4% dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 43,1%. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kinerja Bongkar Muat dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Tipe Kapal dan Kargo sebesar 92,2%.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis perlu dilakukan untuk menganalisis signifikansi antar variabel-variabel yang diuji dan memvalidasi model. Penelitian ini menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menguji hipotesis. Teknik *bootstrapping* yaitu teknik yang meningkatkan jumlah model, dengan mengandalkan jumlah sampel yang dimiliki, sehingga menjadi lebih akurat karena dilakukannya pengambilan sampel berkali-kali (Kock, 2016). Di dalam analisis ini terdapat 2 menu yaitu:

**Pengujian Pengaruh Langsung**

Pada menu ini akan terlihat seberapa kuat variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, berikut adalah tabel dari *path coefficient*.

**Tabel 8. Nilai Pengaruh Langsung**

Hubungan Antar Variabel	Nilai t hitung	H <sub>0</sub>	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kinerja Bongkar Muat	2,375	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Komitmen Organisasi -> Kinerja Bongkar Muat	3,474	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Kepemimpinan -> Tipe Kapal dan Kargo	2,837	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Komitmen Organisasi -> Tipe Kapal dan Kargo	10,949	Ditolak	Ada Pengaruh Positif
Tipe Kapal dan Kargo -> Kinerja Bongkar Muat	2,579	Ditolak	Ada Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian hipotesis dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji apakah Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y)

- sebesar 0,234 dan t-statistik sebesar 2,375. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,375 > 1,96$  dengan p-value  $0,018 < 0,05$  sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).
2. Hipotesis kedua menguji apakah Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y) sebesar 0,431 dan t-statistik sebesar 3,474. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $3,474 > 1,96$  dengan p-value  $0,001 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).
  3. Hipotesis ketiga menguji apakah Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kepemimpinan (X1) terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z) sebesar 0,208 dan t-statistik sebesar 2,837. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,837 > 1,96$  dengan p-value  $0,005 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z).
  4. Hipotesis keempat menguji apakah Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Komitmen Organisasi (X2) terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z) sebesar 0,777 dan t-statistik sebesar 10,949. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $10,949 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z).
  5. Hipotesis kelima menguji apakah Tipe Kapal dan Kargo (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Tipe Kapal dan Kargo (Z) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y) sebesar 0,320 dan t-statistik sebesar 2,579. Dari hasil ini didapatkan nilai t-statistik tidak signifikan. karena  $2,579 > 1,96$  dengan p-value  $0,010 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal dan Cargo (Z) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).

#### **Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Di dalam analisis ini lebih menjelaskan pengaruh tidak langsung atau menggunakan variabel *intervening*, berikut hasil analisis yang diperoleh.

**Tabel 9. Nilai pengaruh tidak langsung**

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan -> Tipe Kapal dan Kargo -> Kinerja Bongkar Muat	0.066	0.063	0.032	2.068	0.039
Komitmen Organisasi -> Tipe Kapal dan Kargo -> Kinerja Bongkar Muat	0.248	0.248	0.103	2.418	0.016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis keenam menguji apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Bongkar Muat melalui Tipe Kapal dan Kargo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,066 dan t-statistik sebesar 2,068. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,068 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,039 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal dan Kargo mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Bongkar Muat.
- Hipotesis ketujuh menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Bongkar Muat melalui Tipe Kapal dan Kargo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,248 dan t-statistik sebesar 2,418. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,418 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal dan Kargo mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Bongkar Muat.

**Pembahasan**

Berikut adalah pembahasan hasil penelitian Peran Menentukan Tipe Kapal dan Cargo dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bongkar Muat.

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bongkar Muat**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y) sebesar 0,234 dan t-statistik sebesar 2,375. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,375 > 1,96$  dengan *p-value*  $0,018 < 0,05$  sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktavianti dan Santoso, (2020); Rasidi et al., (2023) bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja bongkar muat, menegaskan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat di pelabuhan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan efektif, proses bongkar muat dapat berjalan lebih lancar, efisien, dan produktif.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja proses bongkar muat di lingkungan pelabuhan. Kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas, dan kualitas layanan dalam aktivitas bongkar muat. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, tim bongkar muat cenderung bekerja lebih terkoordinasi, termotivasi, dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bongkar Muat**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y) sebesar 0,431 dan t-statistik sebesar 3,474. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $3,474 > 1,96$  dengan p-value  $0,001 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dani dan Mujannah, (2021; Khrisna, (2023) bahwa Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y), menegaskan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja dapat berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat di lingkungan pelabuhan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi Kinerja Bongkar Muat di lingkungan pelabuhan. Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat. Dengan adanya tim yang kuat, karyawan cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kolaborasi tim, kerja tim, serta kelancaran kinerja operasional bongkar muat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan yang erat antara komitmen organisasi dan kinerja bongkar muat di pelabuhan. Manajemen pelabuhan dapat memperhatikan pentingnya membangun dan memelihara komitmen seluruh karyawan terhadap organisasi sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses bongkar muat agar tercapainya tujuan Perusahaan.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tipe Kapal dan Kargo**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Kepemimpinan (X1) terhadap Tipe kapal dan Kargo (Z) sebesar 0,208 dan t-statistik sebesar 2,837. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,837 > 1,96$  dengan p-value  $0,005 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tipe kapal dan Kargo (Z).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siagian, (2020); Widiartina et al., (2024) bahwa peran kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan operasional kapal dan kargo dapat memengaruhi, ukuran, dan kualitas kapal yang digunakan serta pengelaran muatan kargo yang lebih efisien.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan yang efektif sangat vital dalam menentukan efisiensi dan kesesuaian tipe kapal serta manajemen muatan kargo di lingkungan maritim. Kepemimpinan yang baik dapat memengaruhi secara positif dalam pengambilan keputusan terkait jenis kapal yang digunakan dan pengelolaan muatan kargo yang efisien.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tipe Kapal dan Kargo**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Komitmen Organisasi (X2) terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z) sebesar 0,777 dan t-statistik sebesar 10,949. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $10,949 > 1,96$  dengan p-value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Tipe Kapal dan Kargo (Z).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lu dan Lin, (2014); Silam et al., (2019) bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempengaruhi pemilihan tipe kapal dan pengelolaan muatan cargo lebih efektif dan efisien.

Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membawa dampak positif dalam memastikan pemilihan kapal yang tepat dan penempatan muatan kargo yang sesuai spesifikasi serta adanya komitmen yang kuat, karyawan cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan bersemangat dalam menjalankan, termasuk dalam memilih tipe kapal yang sesuai dengan kebutuhan operasional dan muatan kargo dengan spesifikasinya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya komitmen organisasi dalam penentuan tipe kapal dan muatan kargo di Industri Pelayaran.

#### **5. Pengaruh Tipe Kapal dan Kargo Terhadap Kinerja Bongkar Muat**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta Tipe Kapal dan Kargo (Z) terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y) sebesar 0,320 dan t-statistik sebesar 2,579. Dari hasil ini didapatkan nilai t-statistik signifikan. karena  $2,579 > 1,96$  dengan p-value  $0,010 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal dan Kargo (Z) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afandi et al., (2021); Dhanistha et al., (2024) bahwa karakteristik dan manajemen yang terkait dengan tipe kapal dan muatan kargo dapat berdampak secara langsung pada efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat di pelabuhan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karakteristik dan manajemen terkait dengan tipe kapal dan muatan *cargo* memiliki peran krusial dalam menentukan efisiensi dan efektivitas proses bongkar muat di pelabuhan. Kesesuaian antara jenis kapal yang dipilih dan manajemen muatan *cargo* yang efisien secara langsung memengaruhi kinerja operasional bongkar muat.

#### **6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bongkar Muat Melalui Tipe Kapal dan Kargo**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,066 dan t-statistik sebesar 2,068. Dari hasil ini didapatkan t-statistik signifikan. karena  $2,068 >$

1,96 dengan  $p$ -value  $0,039 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal & Cargo mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Bongkar Muat.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Bongkar Muat signifikan dan Tipe Kapal & Kargo mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Tipe Kapal dan Kargo sebagai *Part Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator.

#### **7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bongkar Muat Melalui Tipe Kapal dan Kargo**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,248 dan  $t$ -statistik sebesar 2,418. Dari hasil ini didapatkan  $t$ -statistik signifikan. karena  $2,418 > 1,96$  dengan  $p$ -value  $0,016 < 0,05$ , sehingga hal tersebut membuktikan bahwa Tipe Kapal dan Kargo mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Bongkar Muat.

Apabila merujuk pada hasil pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Bongkar Muat signifikan dan Tipe Kapal dan Kargo mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Bongkar Muat, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja sebagai *Part Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tipe kapal dan kargo. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tipe kapal dan kargo. Variabel tipe kapal dan kargo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bongkar muat. Variabel tipe kapal dan kargo mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bongkar muat. Variabel tipe kapal dan kargo mampu memediasi secara positif dan signifikan terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bongkar muat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, A., Untung, S., Marina, S., & Majid, S. A. (2021). The Influence of Ship Service Quality and Loading-Unloading Productivity on Port Performance and Its Implications for Customer Satisfaction (Study on Cigading II Terminal). *Advances in Transportation and Logistics Research*, 4, 150–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.25292/atlr.v4i0.378>

- Al Amin, R., Prahiawan, W., Ramdanyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Employee performance under organizational culture and transformational leadership: A mediated model. *Jurnal Mantik*, 7(2), 719–728. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.3879>
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Dewayani, I. (2013). *Tinjauan Tentang Praktek Pengangkutan Barang Muatan Lewat Laut Pada Pt. Pelayaran Karana Line Cabang Surabaya* [UNIVERSITAS AIRLANGGA]. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/11972>
- Dhanistha, W. L., Farabi, M. F., & Rohmawati, I. (2024). Analysis of container loading-unloading performance at Teluk Lamong Terminal Surabaya. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1298(1), 12011. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1298/1/012011>
- Halek, D. H. (2023). *Pengantar & Teori Geografi Transportasi*. Penerbit Adab. <https://penerbitadab.id/pengantar-teori-geografi-transportasi/>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Kepemimpinan Transformatif* (U. Yayuk (ed.); Cetakan Pe). Ahlimedia Book.
- Kenedi, J., Wibisono, C., Astriani, F., Noviyanti, N., & Syukur, I. B. (2024). Capabilities, knowledge and skills of superior human resources through the competency of Tanjung Balai Karimun Port Employees, Riau Islands, Indonesia. *Environment and Social Psychology*, 9(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.54517/esp.v9i5.1749>
- Khrisna, G. P. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bongkar Muat pada PT. MMP (Morowali Mitra Perkasa) Sulawesi Tengah* (pp. 1–150). UPN Veteran Jawa Timur. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/19055>
- Kock, N. (2016). Hypothesis testing with confidence intervals and P values in PLS-SEM. *International Journal of E-Collaboration (IJeC)*, 12(3), 1–6. <https://doi.org/10.4018/IJeC.2016070101>
- Lu, C.-S., & Lin, C.-C. (2014). The effects of perceived culture difference and transformational leadership on job performance in the container shipping industry. *Journal of Marine Science and Technology*, 22(4), 8. <https://jmst.ntou.edu.tw/journal/vol22/iss4/8>
- Oktavianti, V., & Santoso, A. (2020). Menakar Determinan Kinerja Karyawan Bongkar Muat Serbuk Kayu Di PT. PBM Tirta Sapta Samudera Semarang. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 263–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.47>

- Rasidi, F. I., Suparman, A., Pahala, Y., Fachrial, P., & Adi, E. N. (2023). Kinerja Pegawai pada Kegiatan Bongkar Muat Kargo Pembangkit Listrik Tenaga Uap Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 10(2), 103–112. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.54324/j.mtl.v10i2.1149>
- Ricardianto, P., Christy, E., Pahala, Y., Abdurachman, E., Soekirman, A., Purba, O., Prasetiawan, S., Wiguna, E., Wibawanti, A., & Endri, E. (2023). Digitalization and logistics service quality: Evidence from Indonesia national shipping companies. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 781–790. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.1.011>
- Samodra, A. R., & Sitinjak, T. (2024). Determinants of Employee Loyalty in Port Vehicle Handling Companies. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 261–280. <https://doi.org/https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v2i2.36>
- Sarah, N., Ashury, A., & Paotonan, C. (2018). Analisis kinerja operasional peralatan bongkar muat peti kemas di pelabuhan Makassar. *Riset Sains Dan Teknologi Kelautan*, 1(1), 100–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.62012/sensistek.v1i1.12989>
- Siagian, M. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 329–342. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/65>
- Silam, V. S., Lasse, D. A., & Hasan, H. (2019). The Effect of Interpersonal Communication and Emergency Response Training on Organizational Commitments and Its Impact on Safety Performance on The Tanker Ship. *Advances in Transportation and Logistics Research*, 2, 392–402. <https://doi.org/https://doi.org/10.25292/atlr.v2i0.191>
- Suryadi, A., & Sunarso, H. (2024). The Readiness Of Shipping Companies In Tegal Region To Implement IMO Regulations In The Field Of Marine Pollution Prevention. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 6(1), 19–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v6i1.82>
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Tsatsaronis, M., Syriopoulos, T., Gavalas, D., Boura, G., Trakadas, P., & Gkorila, M. (2024). The impact of Corporate Social Responsibility on corporate financial performance: an empirical study on shipping. *Maritime Policy & Management*, 51(2), 226–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03088839.2022.2116658>
- Tumbelaka, G. F., Ekasari, K., & Wahyuni, H. (2024). Sustainability Disclosure of GRI Towards Improving The Welfare of Local Communities in Shipping Industry

Companies in Surabaya. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 3(5), 504-515.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54408/jabter.v3i5.289>

Widiartina, I., Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 493-505.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9012>