

## Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan dan Implikasinya terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan Bunker di Provinsi DKI Jakarta.

Oleh : Mulyadi

(Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co./Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

### ABSTRACT

*This research was motivated by the declining bunkers corporate performance in DKI Jakarta as a result of the regulations that restrict the smoothness of sales which had impact on employment and employee welfare weren't optimal in bunker business sector. The problems under study were: the effect of factors driving corporate performance on corporate performance, employment and employee welfare.*

*The objectives were to obtain empirical evidences and analyzed the linkages between the effect of regulation, quality of human resources, capital capability, port infrastructure, partnership strategic, mastery of technology and information on the corporate performance, either simultaneously and partially as well as directly and indirectly, and their implication on the employment and employee welfare.*

*The research used descriptive-explanatory method with survey approach. The studied population was all bunkers corporate in DKI Jakarta as much as 30 corporate. The research sample was taken purposively based on the willingness to be researched and completeness of data. The analysis technique of hypotheses testing used Path Analysis.*

*The result of this research concluded that the factors studied had effect simultaneously on the corporate performance. Partially, capital capability had a dominant effect, while contribution of regulation and mastery of technology and information hadn't been effective. The corporate performance was more influenced by the direct effect of quality of human resources, capital capability, port infrastructure, and partnership strategic, and also by the indirect effect of capital capability through partnership strategic and vice versa. Beside that, also be concluded that the corporate performance affected on the employment and employee welfare.*

*Be suggested that government implements economic policies that balance between development of investment climate and strengthening competitiveness of domestic corporate. Expected support of PT. Pertamina by improving standard of fuel price become more competitive. The bunkers corporate with Chamber of Commerce and APBI are advised to encourage synergism, integration, and enhancement of the studied factors, and also enlarge the contribution of corporate performance for employment and employee welfare.*

**Keywords:** *synergism, integration, enhancement of regulation, quality of human resources, capital capability, port infrastructure, partnership strategic, mastery of technology and information*

### PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan teknologi serta kemajuan informasi telah membawa dampak terjadinya perubahan tatanan kehidupart dalam berbagai bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya dan tidak terkecuali di bidang pengelolaan perusahaan dan pengelolaan manajemen sumber daya alam. Perubahan tersebut menuntut setiap negara dan perusahaan untuk mempunyai daya saing yang tinggi terhadap perubahan global, teknologi dan informasi, apabila tidak ingin tertinggal dan tersisih dari pergaulan dan persaingan global termasuk dalam meraih keuntungan ekonomi dan usaha yang kemudian digunakan untuk lebih mensejahterakan rakyatnya. Kemampuan beradaptasi ini sangat ditentukan oleh daya

saing yang dimiliki oleh suatu bangsa/negara, dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil riset daya saing global *The World Economic Forum* pada 31 Oktober 2008, peringkat daya saing Indonesia untuk *The Global Competitiveness Index* (GCI) turun dari peringkat 54 di tahun 2007-2008 menjadi peringkat 55 di tahun 2008-2009. Hasil riset Indonesian *Competitiveness Community* (ICC), perekonomian Indonesia tidak bisa menggantungkan daya saingnya dari keunggulan komparatif apalagi hanya dengan mengeksploitasi sumber daya alam. Diperlukan upaya peningkatan daya saing secara berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM), yang diharapkan akan terus menciptakan nilai tambah bagi perekonomian nasional, khususnyaapeningkatan aktivitas transportasi kelautan. Indonesia adalah negara kepulauan

---

Mulyadi

(Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.

/Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

(*archipelago state*) terbesar di dunia, terdiri dari 18.108 pulau (data 2002, saat pasang naik, data dari LAPAN), luas perairan laut 5,9 juta Km<sup>2</sup> dan luas daratan 1,9 juta Km<sup>2</sup>. Letak geografisnya sangat strategis di pertemuan dua benua, Asia dengan Australia, dan dua samudera yaitu Pasifik dengan Hindia. Panjang garis pantai mencapai 81.000 Km, garis pantai terpanjang nomor 2 di dunia setelah Kanada. Potensi kelautan tersebut di perkuat oleh Undang-Undang nomor 5 Tahun 1985 tentang Zona Ekonomi Eksklusif 200 mil secara geografis menambah kekayaan alam Indonesia, hayati dan non-hayati, tapi sampai saat ini belum dimanfaatkan secara optimal. Namun demikian potensi yang besar tersebut akan sangat bergantung pada kekuatan pembangunan dunia maritim kita.

Keterpurukan pelayaran nasional sejak tahun 1988 sangat memprihatinkan, oleh karena itu KADIN INDONESIA bersama dengan asosiasi lainnya melakukan berbagai upaya agar pemerintah mengambil kebijakan yang mampu mendorong pengembangan industri pelayaran nasional. Upaya dan harapan kalangan industri pelayaran membuahkan hasil dengan terbitnya Inpres 5 Tahun 2005 tentang Pemberdayaan Pelayaran Nasional yang salah satunya menghasilkan *ROADMAP AZAS CABOTAGE*, asas yang menetapkan barang dan komunitas dalam negeri diangkut kapal-kapal nasional. Dalam *Roadmap* itu diingatkan bahwa pada tahun 2010 seluruh komoditas Indonesia diangkut oleh kapal-kapal berbendera Indonesia. Untuk menjamin suksesnya INPRES tahun 2005 diperlukan dukungan politik dan komitmen nasional yang kuat untuk merumuskan dan menetapkan pemberdayaan industri pelayaran nasional secara terpadu dan berkesinambungan serta didukung oleh seluruh instansi dan sektor terkait. Dalam upaya mengoptimalkan INPRES tahun 2005, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, merupakan revisi dan pengganti Undang-Undang 21 tahun 1992 memberikan optimisme untuk mendorong pertumbuhan dan pemberdayaan pelayaran nasional serta meningkatkan kinerja pelayaran nasional. Di dalam Undang-Undang tersebut tidak ada lagi pelayaran asing yang diperbolehkan mengangkut penumpang dan barang antar pulau. Negara-negara besar,

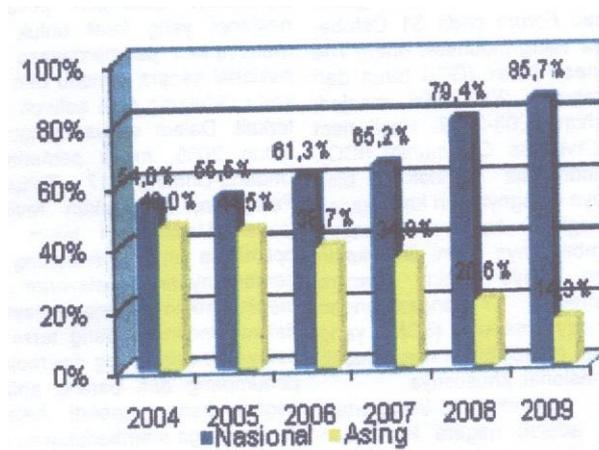
seperti Amerika Serikat dan Jepang, juga memberlakukan *Azas Cabotage*. Di Amerika Serikat dikenal sebagai *US Jones Act*. Paket kebijakan Inpres No. 5 Tahun 2005 tentang Pemberdayaan Industri Pelayaran Nasional telah mampu mendorong peningkatan jumlah armada pelayaran nasional dari 6.041 unit tahun 2005 menjadi 9.064 unit tahun 2009 (kenaikan 50,4 persen). Pada periode yang sama, pangsa pasar armada pelayaran nasional untuk angkutan barang ekspor-impor meningkat dari 3,5 persen (dari total muatan 465,1 juta ton) menjadi 9,0 persen (dari total muatan 546,4 juta ton), sedangkan untuk angkutan laut dalam negeri, pangsa pasar armada kapal nasional meningkat

dari 54,0 persen (dari total muatan 187,6 juta ton) menjadi 85,7 persen (dari total muatan 262,3 juta ton).

Angkutan barang dan penumpang laut dalam negeri saat ini diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Pada koridor-koridor yang strategis, angkutan laut diselenggarakan oleh operator swasta, sedangkan di luar koridor tersebut, pemerintah memberikan dukungan dalam bentuk PSO dan angkutan perintis.

Pemerintah telah menetapkan sasaran pembangunan transportasi laut tahun 2010-2014 adalah: (a) terpenuhinya standar keselamatan dan keamanan pelayaran sesuai standar pelayaran internasional; (b) meningkatnya pangsa pasar armada pelayaran nasional untuk angkutan laut dalam negeri menjadi 100 persen dan angkutan ekspor-impor menjadi 10 persen dengan kepemilikan kapal baru 30 persen; (c) meningkatnya kuantitas dan kualitas serta kinerja dan efisiensi kepelabuhanan untuk meningkatkan kompatibilitas internasional dan mendukung distribusi logistik nasional; (d) meningkatnya aksesibilitas transportasi laut di kawasan perbatasan, daerah terpencil dan pedalaman, serta pulau-pulau kecil dan pulau terdepan; (e) terwujudnya rencana induk pelabuhan nasional (RIPN) sebagai acuan penetapan pelabuhan Hubungan Internasional; (f) terselesaikannya turunan peraturan dari UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran untuk meningkatkan iklim yang lebih kondusif bagi investasi dan peran serta pemerintah daerah, BUMN, swasta dan masyarakat dalam penyienggaraan prasarana transportasi.

Walaupun terdapat kemajuan dalam bidang transportasi laut, namun kemajuan yang telah dicapai tersebut, masih jauh dari potensi yang ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar 1 dan gambar 2 di bawah ini:

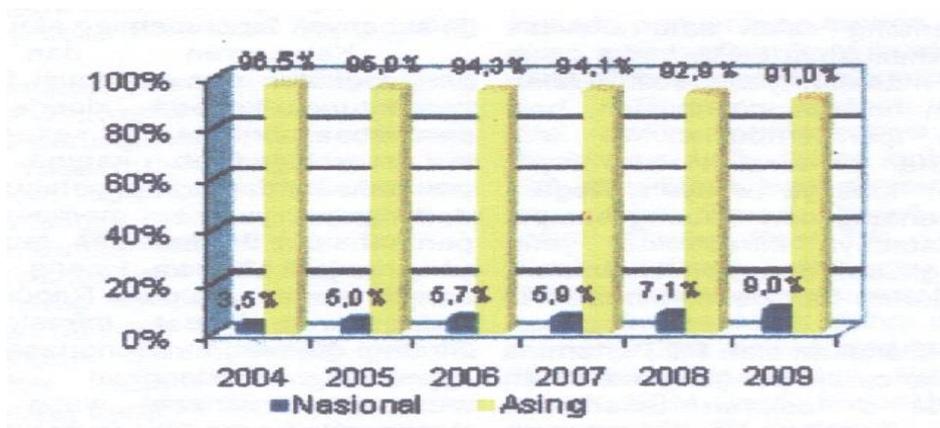


■ Nasional Asing

**Gambar 1. Pangsa Pasar Angkutan Laut Dalam Negeri oleh Armada Nasional dan Asing Tahun 2004-2009 (Sumber: APBI,2010)**

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk pasar angkutan laut luar negeri, dimana untuk pasar angkutan laut dalam negeri, pangsa armada asing jauh lebih mendominasi pangsa pasar lebih didominasi oleh armada nasional pasar dibandingkan armada nasional. Walaupun dibandingkan armada asing. Dari tahun ke tahun, dari tahun ke tahun, pangsa pasar armada pangsa pasar armada nasional terus meningkat nasional terus tumbuh, tetapi tingkat dari 54,0% di tahun 2004 menjadi 85,7% di tahun pertumbuhannya relatif masih kecil. Pangsa 2009. Sedangkan pangsa pasar armada asing pangsa pasar armada nasional di tahun

2004 adalah terus menurun dari 46,0% di tahun 2004 menjadi sebesar 3,5% sedangkan di tahun 2009 menjadi sebesar 14,3% di tahun 2009. Hal yang sebaliknya terjadi meningkat hanya menjadi sebesar 9,0%. Adapun pangsa pasar armada asing di tahun 2004 adalah sebesar 96,5% yang menurun hingga posisi 91,0% di tahun 2009. Hal ini menunjukkan rendahnya daya saing armada nasional dalam pasar angkutan laut luar negeri yang dipicu oleh lemahnya kemampuan SDM dan penguasaan teknologi dan informasi serta kurang terjalinnya kemitraan yang strategis antara perusahaan dengan konsumen.



**Gambar 2. Pangsa Pasar Angkutan Laut Luar Negeri oleh Armada Nasional dan Asing Tahun 2004-2009 (Sumber: APBI, 2010)**

Menyadari masih rendahnya kapasitas daya angkut dan masih tingginya peluang pengembangan usaha bagi perusahaan maritim nasional kita, maka pemerintah harus mampu

mengoptimalkan peran dan fungsinya, dalam hal ini tugas dari Subdirektorat Transportasi Laut Departemen Perhubungan menyelenggarakan fungsi: 1) pengkajian dan

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

penyiapan perumusan kebijakan; 2) pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan nasional; 3) penyusunan rencana pembangunan nasional; 4) penyusunan rencana pendanaan pembangunan; pelaksanaan inventarisasi dan analisis berbagai kebijakan dan informasi yang berkaitan dengan penyiapan rencana pendanaan pembangunan; 5) pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan atas pelaksanaan rencana, kebijakan, dan program-program pembangunan.

PT. Pertamina sebagai satu-satunya perusahaan minyak dan gas bumi (migas) milik negara bertugas untuk penyediaan B6M (Bahan Bakar Minyak) di dalam negeri. Sejak dikeluarkannya UU No. 22/2001 tentang Migas, posisi PT. Pertamina dalam industri migas di Indonesia tidak lagi sebagai regulator dan sekaligus pelaksana industri hulu dan hilir dalam kegiatan minyak dan gas. Sejak tahun 2001, PT. Pertamina telah dialihkan sebagai salah satu operator diantara perusahaan migas yang ada. Industri hulu berkaitan dengan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi, sedangkan industri hilir merupakan integrasi usaha pengolahan, usaha pemasaran, usaha niaga dan usaha perkapalan dari produk industri hulu kepada pelanggan akhir (Mudrajad Kuncoro, 2006). Regulator industri hulu dipegang oleh BPH Migas, sedangkan regulator industri hilir dipegang oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM).

Penyediaan BBM oleh PT. Pertamina untuk kepentingan masyarakat dilakukan dalam dua bentuk kebijakan harga yaitu: "Harga Subsidi (BBM Subsidi)" dan "Harga Keekonomian (BBM Keekonomian)". Pemenuhan BBM bagi masyarakat merupakan tugas utama PT. Pertamina karena merupakan pemenuhan kebutuhan dasar yang terkait dengan kehidupan sosial dan kegiatan ekonomi dalam negeri. Untuk memperlancar *supply* BBM ke seluruh tanah air guna memenuhi kebutuhan masyarakat, PT. Pertamina memanfaatkan berbagai jenis sarana

distribusi sesuai dengan situasi dan kondisi daerah, yaitu: kapal tanker, depot BBM, mobil truk atau tangki, tongkang, angkutan kereta api, tangki timbun, tangki terapung, pipa dan jenis-jenis lainnya.

Berbicara tentang salah satu aktivitas industri hulu Migas, khususnya BBM, maka salah satu yang menjadi masalah yang sulit adalah aspek pengangkutan dan pendistribusian, baik pengangkutan dan pendistribusian di laut maupun pendistribusian di darat. Hal ini dapat dipahami mengingat luasnya wilayah Negara Indonesia yang terbentang dari Sabang sampai Merauke dan terbatasnya infrastruktur yang mendukung pengangkutan dan pendistribusian, khususnya pengangkutan dan pendistribusian di laut.

Upaya yang dilakukan oleh PT Pertamina dalam menjamin keancaman pengangkutan dan pendistribusian BBM di seluruh tanah air, sehingga terjaminnya pasokan dan kepuasan bagi konsumen BBM,

maka melakukan kerjasama atau keterkaitan usaha antara PT Pertamina dengan perusahaan-perusahaan pemasok BBM. Dimana pada prinsipnya perusahaan pemasok BBM adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha "jasa", khususnya jasa pasokan BBM. Sehubungan dengan peningkatan konsumsi BBM dan bertambahnya perusahaan yang bergerak pada jasa pasokan BBM, maka di lapangan terjadi persaingan diantara perusahaan pasokan BBM itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan pasokan BBM telah membuat Asosiasi Pelayanan Bunker Indonesia (APBI), dimana beberapa tugasnya ialah : 1). Menjalinkan koordinasi dan komunikasi dengan seluruh anggota asosiasi/perkumpulan dalam upaya meningkatkan peranannya dalam jasa bunker dengan berbagai kondisi dan sistem yang berlaku, 2). Untuk menyelesaikan berbagai masalah konflik diantara anggota, maupun antara anggota dengan mitra kerja, 3). Memperjuangkan dan melindungi kepentingan kepentingan anggota yang berpedoman pada peraturan yang ada, 4). Meningkatkan profesionalisme dan fungsi Perusahaan Bunker, 5). Mewujudkan disiplin dan wibawa kebersamaan dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan masyarakat pengguna jasa. Adapun jumlah keanggotaan APBI sejak berdiri tahun 2005 sampai dengan Juni 2010 di DKI Jakarta sebanyak 30 Anggota, yang terdiri dari: Bunker Service (BS) sebanyak 11 perusahaan atau 36,7%; Mobile Bunker Agent (MBA) sebanyak 16 perusahaan atau 53,3%; Bunker Service sekaligus Mobile Bunker Agent (BS + MBA) sebanyak 1 perusahaan atau 3,3%; dan Bunker Service sekaligus Transports (BS + T) sebanyak 2 perusahaan atau 6,7%.

Keancaman dan keberhasilan pengangkutan dan distribusi BBM akan sangat bergantung kepada kinerja perusahaan-perusahaan bunker dan keberhasilan dari APBI itu sendiri. Oleh karena itu, bagaimana perusahaan dapat mengetahui variabel-variabel dominan yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan fenomena yang terjadi, bahwa kinerja perusahaan akan sangat bergantung pada Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Mitraan, Penguasaan Teknologi dan Informasi. Sedangkan variabel lainnya merupakan variabel yang dianggap tidak dominan terhadap kinerja perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa aktivitas Perusahaan Bunker akan berkaitan dengan berbagai pihak seperti pihak PT. Pertamina, PT. Pelindo, Syahbandar, Departemen Perhubungan, Kepolisian, Kepolisian, konsumen/perusahaan pengguna, dan pihak lainnya yang terkait, dimana masing-masing pihak tersebut mempunyai tugas dan fungsi masing-masing, maka kinerja perusahaan akan dipengaruhi oleh kemampuan internal perusahaan dan dukungan pihak eksternal. Interaksi dengan berbagai pihak dan kecepatan pelayanan perusahaan terhadap konsumen akan sangat bergantung pada kemampuan dan dukungan pihak internal dan pihak eksternal.

Mulyadi

(Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.

/Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

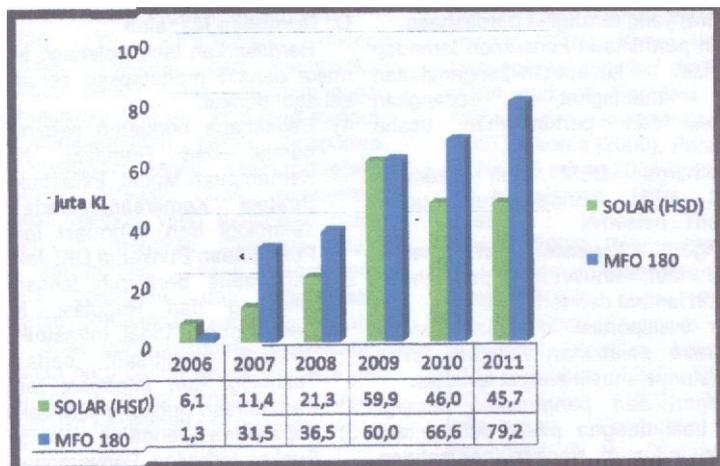
Adapun kemampuan pihak internal terdiri dari: 1). Komitmen, Loyalitas, dan Kualitas SDM yang ada di perusahaan, 2). Kemampuan modal yang dimiliki oleh perusahaan dan kemampuan untuk akses terhadap pihak perbankan, 3). Strategi kemitraan yang dilakukan oleh perusahaan (kemitraan diantara perusahaan dan kemitraan dengan pihak eksternal yang mendukung perusahaan), dan kemampuan penguasaan teknologi dan informasi yang dikuasai oleh perusahaan.

Sedangkan dukungan pihak eksternal, meliputi : 1). Regulasi yang berlaku harus betul-betul kondusif dan akomodatif. Namun demikian kenyataannya regulasi yang ada masih bermasalah, dimana banyak peraturan yang tumpang tindih dan selalu membawa konsekuensi terhadap sulitnya proses administratif dan menjadi beban biaya dalam pengurusan berbagai perijinan, 2). Ketersediaan infrastruktur pelabuhan yang mudah, murah, dan aman, 3). Dukungan dan iklim yang kondusif untuk terciptanya proses kemitraan yang saling menguntungkan.

Namun demikian keenam variabel yang menunjang kinerja Perusahaan Bunker belum mendukung kinerja perusahaan secara optimum. Oleh karena itu masalahnya, bagaimana kita dapat meningkatkan kontribusi dari keenam variabel tersebut sehingga mampu meningkatkan kinerja Perusahaan Bunker selama ini.

Mengingat permintaan BBM dari tahun ke tahun jumlahnya terus meningkat dan daerah operasi perusahaan semakin luas dan tersebar, maka pengembangan dan peluang usaha Perusahaan Bunker kedepan sangat tinggi. (Laporan APBI, seiring dengan terbukanya pasar bebas dengan rata-rata kenaikan 6 persen pertahun), Berdasarkan peluang usaha sangat besar tersebut, oleh karena itu pengembangan dan peningkatan Perusahaan Bunker di Indonesia, akan memberikan implikasi yang sangat luas terhadap pembangunan perekonomian nasional, terutama berimplikasi kepada penyerapan tenaga kerja, dan sekaligus akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kesejahteraan pegawai perusahaan tersebut.

Tingginya prospek usaha bunker terlihat dari makin meningkatnya supply BBM oleh Pertamina, baik dalam jenis MFO (*Marine Gas Oil*) atau biasa juga disebut minyak solar (HSD atau *High Speed Diesel*) maupun khususnya MFO (*Marine Fuel Oil*) 180 atau biasa juga disebut minyak bakar atau IFO (*Industrial Fuel Oil*). Perkembangan supply BBM oleh Pertamina, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut, menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun supply BBM terus meningkat. Rata-rata pertumbuhan supply BBM untuk kedua jenis BBM ini adalah sebesar 125,2% pertahun.



**Gambar 3. Perkembangan Supply BBM oleh Pertamina Tahun 2006-2011 (Sumber: Pertamina, 2011)**

Sudah saatnya sekarang ini pihak pemerintah, dalam hal ini departemen terkait dan PT Pertamina (di tingkat pusat maupun tingkat daerah), dituntut untuk lebih mengambil inisiatif dan terobosan-terobosan yang inovatif dalam peningkatan peranannya dalam pelaksanaan pembangunan dan lebih memberikan pelayanan kepada publik yang lebih baik (khususnya yang mendukung aktivitas pengembangan Perusahaan Bunker), sehingga mampu menangani masalah-masalah

pembangunan ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusianya, kemudahan investasi, kemudahan aksesibilitas terhadap permodalan, ketersediaan infrastruktur pelabuhan yang memadai, murah dan aman, serta kemampuan teknologi dan informasi.

#### Identifikasi Masalah

- 1) Insentif regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah yang menunjang

Mulyadi  
(Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
/Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

- pengembangan usaha transportasi laut masih terbatas.
- 2) Pengusaha yang bergerak di usaha transportasi laut, khususnya perusahaan bunker, jumlah dan kekuatannya masih terbatas.
  - 3) Kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan masih belum optimum.
  - 4) Terdapat keterbatasan dari perusahaan dalam penguasaan modal, penguasaan teknologi dan informasi, serta akses pasar yang besar.
  - 5) Kapasitas angkut yang tersedia di perusahaan masih cukup besar, bila dibandingkan dengan jumlah bahan bakar minyak (BBM) yang terangkut perusahaan
  - 6) Peningkatan permintaan konsumen terhadap kapasitas dan kecepatan pengangkutan semakin meningkat, sedangkan ketersediaan dan pertumbuhan usaha terbatas.
  - 7) Fluktuasi harga BBM dan fluktuasi permintaan BBM sangat sulit untuk diprediksi.
  - 8) Pengembangan investasi di sektor transportasi laut, khususnya perusahaan bunker masih lambat dan terbatas.
  - 9) Infrastruktur transportasi laut, baik sarana dan prasarana pelabuhan maupun faktor penunjang lainnya, masih sangat terbatas.
  - 10) Pengembangan dan penguasaan strategi kemitraan, baik dengan pihak pemerintah, mitra bisnis, maupun dengan perusahaan pesaing masih terbatas.
  - 11) Menurunnya kinerja perusahaan bunker sebagai eksekusi dari terbatasnya penjualan.
  - 12) Penyerapan lapangan pekerjaan yang bekerja di perusahaan bunker cukup besar, baik yang bekerja di sektor utama maupun yang bekerja di sektor pendukung, namun masih terdapat berbagai hambatan.
  - 13) Tingkat kesejahteraan pegawai yang bekerja di perusahaan bunker masih belum optimal.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh secara simultan dan parsial dari Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan Bunker di DKI Jakarta.
- 2) Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung dari Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan Bunker di DKI Jakarta.
- 3) Bagaimana pengaruh Kinerja Perusahaan Bunker terhadap Penyerapan tenaga Kerja dari perusahaan bunker di DKI Jakarta.

- 4) Bagaimana pengaruh Kinerja Perusahaan Bunker terhadap Kesejahteraan Pegawai dari perusahaan bunker di DKI Jakarta.

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan Bunker di DKI Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan Bunker di DKI Jakarta.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Kinerja Perusahaan Bunker terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dari sektor perusahaan bunker di DKI Jakarta.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh Kinerja Perusahaan Bunker terhadap Kesejahteraan Pegawai pada perusahaan bunker di DKI Jakarta.
- 5) Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi dan manajemen, serta memberikan sumbangan praktis dalam kaitannya dengan kebijakan pemerintah dibidang transportasi bahan bakar energy.

### BAHAN DAN METODE

Teori Dasar atau Grand Theory yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah : yaitu Teori Pertumbuhan Ekonomi, Teori Ekonomi Transportasi, Teori Pembangunan dan Perdagangan, serta Teori Daya Saing dari : Porter (2004), Paerce (2000), Kotler (2003). Selanjutnya, dilengkapi dengan teori antara (*middle range theory*), yaitu Teori Organisasi dan Teori Perencanaan dari : Dessler (2007), Wheelen Thomas and David Hunger (2004), Kotler (2003). Sedangkan teori aplikasi (*applied theory*) penelitian ini terdiri dari: 1) Regulasi dan Kebijakan : Anthony dan Govindarajan (1998), Brooks (1997), Paerce (2000), Peraturan Pemerintah RI No. 69 tahun 2001 tentang Kepelabuhan; Manajemen SDM dan Manajemen Strategik : Wheelen Thomas and DavidHunger (2004), Pearce (2000), Hitt (2001); 3)Pemodalan: Darmawan Sjahrial (2008),Myers (1996), serta Lingkungan BisnisInternal, *Good Corporate Governance* dan Manajerial, Kualitas Layanan Dessler(2007), Robbins (1998), Tjiptono dan Diana(2003),Kotler(2003),Yuki(2006); 4)Infrastruktur Pelabuhan Peraturan Pemerintah RI No. 69 tahun 2001 tentangKepelabuhan; 5) Kemitraan dan

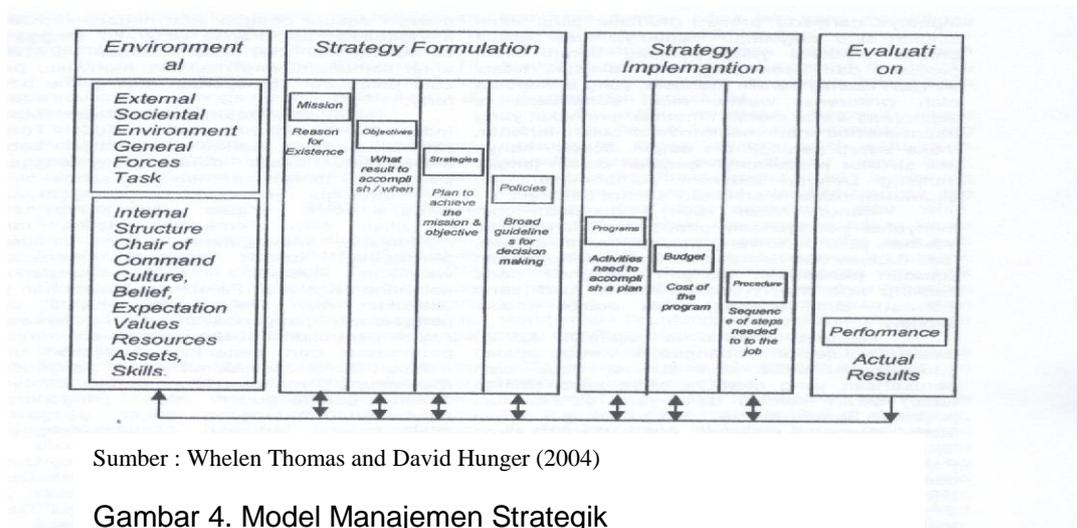
Karakteristik Pesaing: Subramanian dan Gopalakrishna (1998); 6) Teknologi dan Informasi : Scott(1997), Davis (1993); 7) Kinerja Perusahaan :Imam Ghazali (2002), Dendasurono Prawiroatmojo, (1988), Anthony (1998),Kaplan dan Norton (2001); 8)Lapangan Pekerjaan dan Kesejahteraan Pekerja :Sukirno (2001), Boediono (1998), Winardi(1995), Robbin (1998), Mudrajad (2006).

Dessler Garry (2007) membagi lingkungan organisasi menjadi dua, yaitu :lingkungan eksternal dan internal. Dessler menyatakan secara eksplisit, bahwa terdapat kecenderungan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Keberadaan perubahan itu, mencerminkan peran penting yang mempengaruhi sumber daya manusia. Lingkungan internal meliputi struktur organisasi dan strategi bisnis perusahaan. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi keragaman angkatan kerja, kecenderungan teknologi, globalisasi dan perubahan-perubahan dalam dunia kerja. Dalam kegiatan bisnis, manusia menjadi penting dalam kompetisi dan strategi bertahan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, para analis bisnis sangat memperhatikan apakah sebuah perusahaan telah mengelola sumber daya manusia secara efektif atau tidak, sehingga menghadapi kompetisi domestik maupun global. Kompetisi global diperlukan

sumber daya manusia yang potensial, bahkan jauh sebelumnya harus dipersiapkan.

Wheelen Thomas and David Hunger (2004) membagi menjadi empat tahapan dalam perencanaan strategik, yaitu :

- 1) *Environmental scanning* adalah untuk memantau, mengevaluasi dan menyebarkan informasi dari lingkungan internal dan eksternal kepada figur-figur kunci dalam perusahaan.
- 2) *Strategy formulation* adalah pengembangan rencana jangka panjang dalam mengelola ancaman maupun peluang dari lingkungan untuk dapat melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan. Dalam melakukan formulasi strategi, unsur-unsur yang harus diperhitungkan adalah misi, tujuan, strategi dan kebijakan yang harus dirumuskan oleh manajemen perusahaan.
- 3) *Strategy implementation* adalah proses pelaksanaan strategi dan kebijakan dalam bentuk program, anggaran dan prosedur termasuk perubahan atas budaya organisasi, struktur dan sistem manajemen ke seluruh organisasi
- 4) *Evaluation and control* adalah proses atas aktivitas dan kinerja perusahaan/organisasi yang tergambar dalam kinerja aktual, yang diperbandingkan dengan kinerja yang diharapkan.



Sumber : Whelen Thomas and David Hunger (2004)

Gambar 4. Model Manajemen Strategik

Dalam manajemen strategik, diperlukan peran manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan keselarasan pelaksanaannya dengan tujuan-tujuan tersebut. Pada tingkat manajerial departemen, sumber daya manusia menciptakan sistem yang menghubungkan kondisi-kondisi tenaga kerja saat ini dengan potensi bisnis di masa datang, menetapkan pusat-pusat penilaian, menciptakan program pengembangan organisasi, membina pengembangan diri,

mengidentifikasi jenjang karir, dan menyediakan jasa-jasa karir, serta menilai efektifitas dan kepuasan pekerja sehubungan dengan perubahan dari manajemen non partisipatif menuju ke manajemen partisipatif.

### 1. Aspek Pendanaan atau Permodalan

Ketersediaan Pendanaan atau Permodalan bagi perusahaan akan sangat bergantung kepada ketersediaan uang atau dana di perbankan dan lembaga keuangan non

perbankan yang dihimpun dari akumulasi dari dana masyarakat dan dunia usaha.

Suplai dana pinjaman tidak dapat tersedia tanpa adanya tabungan sebelumnya; tanpa proses penahanan diri terhadap konsumsi barang-sekarang. Permintaan terhadap dana tidak dapat terwujud jika tidak ada yang menangkap peluang untuk mempekerjakan dana tersebut misalnya dengan menginvestasikannya agar menghasilkan output masadepan yang mungkin akan melampaui input-sekarang.

Suplai dan permintaan terhadap dana pinjaman hanya akan meningkat begitu disadari bahwa proses produksi yang berjangka panjang, berjenjang dan tak-langsung dapat menghasilkan keluaran yang lebih besar atau lebih baik per inputnya daripada proses produksi yang lebih singkat atau langsung. Tentunya tidak semua proses produksi yang panjang berarti lebih produktif dari pada yang lebih singkat; tetapi dengan asumsi bahwa manusia, yang terkendala oleh preferensi waktu, akan senantiasa di sepanjang waktu memilih metode tersingkat yang dapat diambil untuk memproduksi output tertentu, maka setiap peningkatan output dicapai hanya jika struktur produksinya berjalan dalam jangka panjang. Dengan demikian, pembentukan dan akumulasi modal akan terjadi secara berlanjut.

Menurut Miller (1996) Perusahaan lebih menyukai penggunaan pendanaan dari modal internal, yaitu dana yang berasal dari aliran kas, laba ditahan dan depresiasi. Urutan penggunaan sumber pendanaan dengan mengacu pada *packing order theory* adalah *internal fund* (dana internal), *debt* (hutang), dan *equity* (modal sendiri).

Menurut Dermawan Sjahrial (2008) dalam Manajemen Keuangan, Leverage adalah penggunaan aktiva dan sumber dana oleh perusahaan yang memiliki biaya tetap (beban tetap) berarti sumber dana yang berasal dari pinjaman karena memiliki bunga sebagai beban tetap dengan maksud agar meningkatkan keuntungan potensial pemegang saham. Perusahaan lebih menyukai penggunaan pendanaan dari modal internal, yaitu dana yang berasal dari aliran kas, laba ditahan dan depresiasi. Untuk mendanai suatu kegiatan investasi biasanya diperlukan dana yang relative cukup besar. Perolehan dana dapat dicari ari berbagai sumber dana yang ada seperti modal sendiri atau modal pinjaman atau keduanya. Pilihan apakah menggunakan modal sendiri atau modal pinjaman atau gabungan dari keduanya tergantung dari jumlah modal yang dibutuhkan dan kebijakan pemilik usaha. Pertimbangan tidak lain adalah untung ruginya jika menggunakan salah satu modal atau dengan modal gabungan.

## 2. Pembangunan Infrastruktur Transportasi

Mengingat Indonesia adalah negara kepulauan yang sangat strategis dapat memberikan keuntungan yang amat besar, yaitu Tuhan menyediakan jalan yang tak perlu

dibangun lagi berupa jalan air. Di beberapa negara maju, kita melihat betapa jalan air, baik sungai maupun lautan, benar-benar dimanfaatkan untuk transportasi. Akan tetapi bangsa Indonesia yang seharusnya bersifat maritim sesuai dengan sifat negara kepulauan, mengabaikan kemurahan Tuhan itu. Hingga saat ini kurang kita lihat perkembangan transportasi antar samudera, angkutan laut menyusur pantai satu pulau dan transportasi antar-pulau berupa ferry.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 69 tahun 2001 Tentang Kepelabuhanan: Bahwa Pelabuhan sebagai salah satu unsur dalam penyelenggaraan pelayanan memiliki peranan yang sangat penting dan strategis sehingga penyelenggaraannya dikuasai oleh negara dan pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka menunjang, menggerakkan, dan mendorong pencapaian tujuan nasional, menetapkan wawasan nusantara serta memperkuat ketahanan nasional. Pembinaan pelabuhan yang dilakukan oleh Pemerintah meliputi aspek pengaturan, pengendalian dan pengawasan. Aspek pengendalian dan pengaturan mencakup perumusan dan penentuan kebijakan umum maupun teknis operasional. Aspek pengendalian mencakup pemberian pengarahan bimbingan dalam pembangunan dan pengoperasian pelabuhan. Sedangkan aspek pengawasan dilakukan terhadap penyelenggaraan kepelabuhanan.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonomi, perlu dilakukan penataan dan pengaturan kembali mengenai kepelabuhanan yang telah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No.70 Tahun 1996 tentang Kepelabuhanan Untuk kepentingan tersebut diatas maka dalam Peraturan Pemerintah ini di atur ketentuan-ketentuan mengenai Tatahan Kepelabuhanan Nasional, penetapan lokasi, daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan umum, pembangunan dan pengoperasian pelabuhan umum dan pelabuhan khusus, pelaksanaan kegiatan di pelabuhan umum, pelayanan jasa kepelabuhan di pelabuhan umum, usaha kegiatan penunjang pelabuhan,kerjasama, tarif pelayanan jasa pelabuhanan, hal-hal yang menyangkut pelabuhan khusus, ketentuan mengenai pelabuhan yang terbuka bagi perdagangan luar negeri, fasilitas penampung limbah di pelabuhan, dalam hal-hal yang menyangkut ganti rugi, untuk mengakomodasikan otonomi daerah di bidangkepelabuhanan yang keseluruhannya merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pelabuhan agar dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 11 tahun 1983 tentang pembinaan kepelabuhanan, pengelolaan pelabuhan di Indonesia dikategorikan sebagai berikut:

- a) Pelabuhan umum yang diusahakan  
Pelabuhan umum yang diusahakan merupakan pelabuhan yang dibuka untuk umum, dimana penyediaan dan pengusahaan jasa kepelabuhanan dilaksanakan oleh BUMN bidang kepelabuhanan.
- b) Pelabuhan umum yang tidak diusahakan  
Pelabuhan umum yang tidak diusahakan dikelola oleh Unit Pengelola Teknis (UPT) Direktorat Jendral Pelabuhan Laut yang dipimpin oleh kepala kantor pelabuhan. Pelabuhan tersebut umumnya merupakan pelabuhan kecil dengan fasilitas yang sangat terbatas.
- c) Pelabuhan khusus  
Pelabuhan khusus merupakan pelabuhan yang digunakan secara khusus oleh sektor perindustrian, pertambangan, atau pertanian, yang pembangunan dan pengoperasiannya dilakukan oleh instansi yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan bongkar muat bahan baku dan hasil produksinya yang tidak dapat ditampung oleh pelabuhan umum. Pelabuhan khusus diselenggarakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang kegiatan tertentu. Pelabuhan ini tidak boleh digunakan untuk kepentingan umum, kecuali dalam keadaan tertentu dengan ijin Pemerintah. Pelabuhan khusus dibangun oleh suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta, yang berfungsi untuk prasarana pengiriman hasil produksi perusahaan tersebut. Pelabuhan-pelabuhan khusus tersebut antara lain meliputi : pelabuhan khusus pertanian, pelabuhan khusus perikanan, pelabuhan khusus perkayuan, dan pelabuhan khusus industri.

### 3. Strategi Kemitraan

Sebagai konsekuensi dari globalisasi, dimana terdapat persaingan antara negara, perusahaan, dan individu yang sangat ketat, maka menuntut adanya upaya untuk melakukan kemitraan antara perusahaan sejenis dan kemitraan dengan pihak lain yang mendukung aktivitas usaha yang kita lakukan.

Strategi kemitraan dapat beragam bentuk, dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang atau mungkin mencakup kepemilikan sebagian atau kontraktual.

Sejumlah kemitraan memang hanya merupakan bentuk kerja sama sementara, yang berlangsung hanya apabila salah satu mitra memiliki peluang besar disuatu pasar baru. Sementara kemitraan-kemitraan lain cenderung merupakan merger penuh atas kemampuan dan teknologi dari dua organisasi atau lebih. Berapapun lamanya dan apapun tujuan-tujuan kemitraan, usaha untuk menjadi mitra yang baik telah menjadi suatu aset penting organisasi. Dalam era global, suatu kemampuan yang baik dalam menciptakan dan mempertahankan kerjasama yang menguntungkan akan memberikan keuntungan-keuntungan persaingan yang signifikan bagi organisasi.

Selanjutnya Subramanian & Gopalakrisna (2001) mengutarakan ada tiga aspek dasar dari kemitraan usaha organisasi:

- a) Kemitraan haruslah memberikan keuntungan bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, dan kemitraan ini bukan hanya merupakan perjanjian. Kemitraan merupakan suatu sistem yang makin lama makin berkembang dalam berbagai kemungkinannya. Alasan lain sejumlah organisasi membentuk kemitraan, bahwa hubungan tersebut menawarkan suatu pilihan untuk masa depan, bidang-bidang baru, serta peluang-peluang yang tidak terlihat sebelumnya pada pihak-pihak yang terlibat.
- b) Kemitraan yang dianggap oleh pihak-pihak yang terlibat sebagai kemitraan yang sukses adalah yang melibatkan kerjasama (pembentukan nilai baru secara bersama-sama) dan bukan hanya pertukaran (memperoleh kembali apa yang anda berikan). Para mitra menilai keahlian dari masing-masing pihak yang membentuk kemitraan.
- c) Kemitraan tidak dapat 'dikontrol' oleh sistem-sistem formal, namun memerlukan jaringan yang padat dalam bentuk hubungan-hubungan antara pribadi dan infrastruktur internal yang mendukung proses pembelajaran.

### 4. Teknologi dan Informasi

Menurut Scott, S.G. & R.A. Bruce (1997) Strategi alih teknologi sebagai *sa\ah* satu perwujudan kebijakan teknologi perusahaan yang sejalan dengan strategi bisnis. Kebijakan teknologi mewujudkan pilihan perusahaan dalam memperoleh, mengembangkan dan menyebarkan teknologi dan informasi untuk mencapai tujuan strategi bisnis yang telah ditetapkan. Strategi alih teknologi merupakan serangkaian tindakan logis meliputi penggunaan teknologi yang telah ada, integrasi teknologi, pengembangan teknologi baru dan pelaksanaan penelitian dasar yang ditujukan *untuk* mendapatkan keunggulan bersaing yang dapat dipertahankan, memperkuat posisi terhadap konsumen atau mengalokasikan sumber daya. Dalam strategi sumber daya manusia merefleksikan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan kemampuan pegawai dan *manajer*, pengelolaan prestasi dan pengelolaan fungsi yang optimal. Ketiga hal tersebut dinilai sangat dibutuhkan dalam rangka merumuskan dan menerapkan strategi alih teknologi dan informasi yang relevan, yaitu:

- a) Strategi alih teknologi dan informasi akan efektif jika SDM yang tersedia memenuhi kualifikasi yang layak dan berada dalam situasi yang kondusif untuk mengembangkan dirinya. Upaya *da\am* Alih Teknologi, meliputi: menilai dan memilih teknologi, memperoleh dan menjalankan proses produksi, mengelola perubahan

- da'am proses produksi, pengaturan prosedural produksi dan penciptaan teknologi baru.
- b) Tingkat Kemampuan Teknologi dan Informasi, meliputi: kemampuan akuisitif, kemampuan operasional, kemampuan adaptif, kemampuan inovasi, kemampuan negosiasi dan efisiensi biaya.
  - c) Saluran Alih Teknologi dan Informasi, meliputi : dengan kontrak (Swasta dan Pemerintah) dan tanpa kontrak.

### 5. Kinerja Perusahaan

Menurut Manning, G dan Curtis (2002:120) Kinerja ditakrifkan sebagai "*Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achieve*"

Imam Ghozali (2002) mengemukakan bahwa pengertian Kinerja adalah sebagai salah satu evaluasi Kinerja, yaitu hasil kerja dari suatu pegawai atau suatu proses organisasi yang terbukti secara kongkrit dan dapat diukur.

Dendasurono Prawiroatmojo, (1988), menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dan kinerja lembaga/organisasi (*institutional performace*). Jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seseorang individu dikatakan baik apabila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia karena memperoleh imbalan gaji yang pantas serta mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Hasibuan (1996) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Pengertian kinerja menurut Lavasque sebagaimana yang dikutip oleh Hadari Nawawi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:62) mengatakan: "Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan hasiinya *dalam* melaksanakan suatu fungsi suatu pekerjaan".

Selanjutnya Stephen P. Robbin mengatakan yang dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 62 ) Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan Apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan yang dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 62) "Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi".

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa Kinerja (*performance*) disamping kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) juga kepuasan untuk berprestasi (*achievement*) yang dalam hal ini ditunjukkan oleh *desire to achieve*.

### 6. Lapangan Pekerjaan

Menurut Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan penelitian, Pengembangan dan Informasi Departemen

Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, (2006:13), Lapangan perkerjaan atau lapangan *usaha* adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/ *tempat* bekerja/ perusahaan/ kantor tempat seseorang bekerja.

Keynes mengklaim bahwa kenaikan suplai uang, *ceteris paribus*, dapat berefek positif terhadap kesempatan kerja. Ia menulis, "Sejauh adanya pengangguran, kesempatan kerja akan berubah dalam proporsi yang sama dengan kuantitas uang" (Mudrajad 2006). Lebih jauh, Keynes, ketika berbicara tentang "hubungan fungsional" dan "sifat saling-menentukan" dari variabel-variabel alih-alih hubungan yang kausal dan unidireksional, menjadi bercampur-aduk dalam kontradiksi-kontradiksi sehubungan dengan teorinya tentang bunga.

Dengan demikian peluang penciptaan •pekerjaan akan tinggi, apabila ketersediaan cadangan (dalam bentuk tabungan), dan terjangkaunya tingkat bunga kompetitif, sehingga kemampuan peningkatan investasi yang tinggi. Dengan investasi yang tinggillah yang mampu menggerakkan investasi baru yang dapat menampung pencari kerja, sehingga tingkat pengangguran semakin rendah.

Pengurangan pengangguran dan peningkatan pemerataan harus ditempuh melalui pertumbuhan ekonomi mefihakup pergeseran tingkat-tingkat kegiatan ekonomi yang mencerminkan semua lapisan kelompok masyarakat.

Asumsi mengenai penyerapan faktor produksi secara penuh (Full employment) yang terkandung di dalam model-model perdagangan tradisional, jelas tidak sesuai dengan kenyataan dimana masih terdapat begitu banyaknya pengangguran (unemployment) dan pemakaian sumber daya yang tidak optimal. (Michael P. Todaro, 1998:28)

### 7. Kesejahteraan Pegawai

Pada hakekatnya dari pembangunan ekonomi, adalah bagaimana aktivitas ekonomi mampu mengembangkan dunia usaha guna mengembangkan kinerja perusahaannya, sehingga mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru, dan sekaligus mampu mensejahterakan pegawainya secara adil dan merata (Mudrajad, 2006).

Menurut Mudrajad Kuncoro (2006), indikator yang sering digunakan untuk mengetahui kesejahteraan terlihat dari kesenjangan distribusi pendapatan adalah rasio gini (*gini ratio*). Nilai gini ratio berkisar antara nol dan satu. Bila rasio gini sama dengan nol berarti distribusi pendapatan amat merata sekali karena golongan penduduk menerima bagian pendapatan yang sama. Singkatnya, semakin tinggi nilai rasio gini maka semakin timpang distribusi pendapatan suatu negara. Sebaliknya, semakin rendah nilai rasio gini berarti semakin merata distribusi pendapatannya.

Kompensasi dan *benefit* (tunjangan) menjadi salah satu faktor pendorong utama *engagement* (keterikatan) karyawan di perusahaan. Hal itu terungkap dalam hasil

survei *Work Asia* 2007/2008 yang dilakukan konsultan SDM, Watson Wyatt. Sementara keterkaitan karyawan yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja keuangan dari perusahaan, yang selanjutnya menentukan kesuksesan bisnis.

Berbicara kesejahteraan pegawai akan bergantung pada sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi yang diberikan oleh perusahaan. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja.

### Penelitian yang Relevan

Studi mengenai faktor-faktor yangengaruhi kinerja kepemimpinan kinerja perusahaan yang berimplikasi kepada penciptaan lapangan pekerjaan pada Perusahaan Bunker di DKI Jakarta secara menyeluruh belum pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan sekarang ini mempunyai perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan kajian atas penelitian yang relevan, ada keterkaitan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian disertasi ini. Tampak bahwa penelitian disertasi merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian disertasi secara rinci diuraikan lebih lanjut pada tabel berikut ini.

Tjokroamidjojo (1993); meneliti tentang kemampuan keuangan daerah berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah dan relevansinya dengan penelitian ini adalah juga mengkaji keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah. Perbedaannya, penelitian ini mengukur keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah secara agregat, sedangkan penelitian disertasi mengukurnya secara mikro pada sektor industri jasa bunker yang dibatasi pada penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan pegawai. Determinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan keuangan daerah, sedangkan dalam penelitian disertasi ini adalah kinerja perusahaan bunker sebagai akibat antara dari regulasi, kualitas SDM, kemampuan modal, infrastruktur pelabuhan, strategi kemitraan, serta penguasaan teknologi dan informasi

Chow (Nixson, 2002): meneliti tentang Pendidikan dan penguasaan teknologi mempengaruhi pembangunan infrastruktur dan relevansinya dengan penelitian ini adalah mengkaji kemampuan SDM, penguasaan teknologi, dan infrastruktur. Perbedaannya, penelitian ini mengukur kemampuan SDM dari pendidikan, penguasaan teknologi tanpa informasi, dan tidak membatasi infrastruktur yang mendukung bidang usaha secara spesifik.

Adapun penelitian disertasi mengukur kemampuan SDM berdasarkan *kemampuan* dan pengalamannya, menambahkan penguasaan informasi, dan memfokuskan infrastruktur pada infrastruktur pelabuhan. Selain itu juga mengarahkan ketiganya, berikut faktor-faktor lainnya, sebagai determinan dari kinerja perusahaan yang berdampak pada kesempatan kerja dan kesejahteraan pegawai.

Mody dan Yilmaz (2008) : meneliti tentang Peningkatan daya saing industri bergantung pada ketersediaan dan kualitas infrastruktur yang memadai, dan relevansinya dengan penelitian ini adalah juga mengkaji infrastruktur dan menyarankan upaya peningkatan penguasaan teknologi dalam pengembangan infrastruktur. Perbedaannya, *oeneMan* disertasi mengukur infrastruktur secara spesifik pada infrastruktur pelabuhan sebagai salah satu faktor penentu kinerja perusahaan bunker. Infrastruktur bersama-sama dengan penguasaan teknologi dan informasi serta faktor-faktor lainnya tidak dikaji dalam menjelaskan daya saing industri, tetapi kinerja perusahaan.

Zen, Basri (1998), meneliti tentang Anafis Faktor - faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Manajer pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Propinsi Nangroe Aceh Darussalam (Pendidikan, pengalaman, gaji, bonus dan jangka waktu penyelesaian proyek berpengaruh simultan secara signifikan terhadap prestasi kerja manajer), dan relevansinya dengan penelitian ini adalah juga mengkaji kemampuan SDM, kesejahteraan pegawai, dan kinerja. Perbedaannya, penelitian disertasi mengukur kemampuan SDM sebagai kemampuan dan pengalaman dan memperluas cakupan kesejahteraan pegawai pada seluruh bentuk kompensasi dan fasilitas kerja. Kinerja yang dikajipun berbeda, yaitu kinerja perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini, kinerja yang diteliti adalah kinerja atau prestasi kerja manajer.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual pemikiran berangkat dari berbagai teori dan fenomena yang berkembang serta hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini. Adapun teori-teori tersebut adalah: teori pertumbuhan ekonomi, teori ekonomi transportasi, teori pembangunan dan perdagangan, teori daya saing, teori organisasi, dan teori perencanaan (manajemen strategis).

Pengaruh perubahan lingkungan pada akhir-akhir ini yang menyebabkan perubahan organisasi dari bisnis yang satu ke bisnis yang lainnya, karena sebagian besar perubahan yang terjadi selalu melibatkan manusia dan akan mempengaruhi aktivitas manusia, perubahan ini memiliki implikasi *utama* kepada pengelolaan sumber daya manusia (Robbins, 1998; Anthony, 1998; Dessler, 2007).

Peranan sumber daya manusia begitu dominan, hingga istilah manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengakui pentingnya sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, bahkan sebagai investasi (*human capital investment*).

Keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai memiliki nilai ekonomis dalam menghadapi kompetisi, karena para pegawai tersebut berusaha untuk produktif, dan ada usaha untuk menyesuaikan diri. Seperti aset lain, pegawai merupakan modal utama dan memiliki nilai di perusahaan. Pegawai memiliki nilai potensial yang dapat direalisasikan tidak hanya dengan kerja sama. Lebih jauh lagi, sumber daya manusia sekarang telah diakui sebagai modal sumber keunggulan kompetitif.

Dukungan regulasi, teknologi dan informasi merupakan strategi dalam mengelola perubahan organisasi yang membantu perusahaan dalam merespon apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan (Dessler, 2007; Scott, S.G. & R.A. Bruce 1997; Drucker 1995).

Keberhasilan dan keunggulan kompetitif yang diperoleh suatu lembaga, akan sangat bergantung kepada kemampuan dan kemauan keras dari kepemimpinan atau manajer lembaganya. Oleh karena itu Kepemimpinan atau manajer merupakan kemampuan manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi perusahaan dalam upaya pendayagunaan sumber daya manusia, kemampuan modal dan kemampuan membangun kemitraan, serta pemanfaatan teknologi dan informasi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif (Robbins, 2007 dan Yuki, 2006).

Keunggulan kompetitif didapatkan dari melaksanakan strategi penciptaan nilai. Hal yang demikian, tak dapat ditiru pesaing lain, karena menciptakan dan menciptakan kembali strategi semacam itu, diakui sebagai sasaran primer untuk manajemen sumber daya manusia.

Nilai kepuasan penerima jasa merupakan evaluasi purna pelayanan dan alternatif yang harus dipilih serta sekurang-kurangnya mempunyai nilai yang sama atau melampaui harapan pelanggan. Sedangkan ketidakpuasan timbul apabila alternatif yang dipilih tidak memenuhi harapan. Dalam manajemen mutu terpadu semua usaha manajemen diarahkan pada satu tujuan utama, yaitu terciptanya kepuasan pelanggan. Dengan perkataan lain, fokus perusahaan adalah pelanggan. Segala tindakan yang dilakukan manajemen tidak akan ada gunanya apabila berakhir dengan tidak menghasilkan peningkatan kepuasan pelanggan. Karena pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan seseorang atau suatu organisasi, maka hanya merekalah yang

dapat menentukan kualitasnya seperti apa dan bagaimana kebutuhan mereka.

Kunci untuk membentuk fokus pada pelanggan adalah menempatkan para pimpinan dan karyawan untuk berhubungan dengan pelanggan, dan memberdayakan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar memuaskan para pelanggan. Jadi, unsur yang paling penting dalam pembentukan fokus pada pelanggan adalah interaksi antara pimpinan bersama karyawan dengan masyarakat atau pelanggan.

Berbicara pemenuhan dan kepuasan konsumen pada era sekarang ini, pihak pemerintah dan pihak pengusaha harus bisa mengerti apa yang dibutuhkan masyarakat atau konsumen. Oleh karena itu pemerintah dan pengusaha perlu menata kembali seluruh unsur dalam organisasi, seperti: regulasi, kemampuan SDM, kemampuan modal, jalinan kemitraan, dan penguasaan teknologi dan informasi, agar mampu mengoptimalkan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Inisiatif untuk merespons tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam, untuk itu informasi sumber daya manusia adalah sesuatu yang dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya aspek kepemimpinan. Penggunaan informasi dibagikan kepada masyarakat yang membutuhkan dan secara Teres-menerus melalui analisis dan kolaborasi pengetahuan mempunyai manfaat yang besar sekali, dimulai dari tujuan strategis sampai dengan proses pelayanan publik, fungsional dan individu pekerja atau kepada pekerja yang sehingga mereka dapat bertindak sesegera mungkin. Pendapat itu juga disampaikan oleh Drucker (1995), bahwa organisasi berbasis teknologi dan informasi dalam membentuk tujuan umum, dan tindakan diperlukan teknologi dan informasi, karena setiap individu pekerja membutuhkan keterampilan dan pengetahuan diarahkan pada kinerja individu, kelompok maupun perusahaan. Sikap orang yang ada dalam organisasi, terus-menerus memikirkan informasi apa yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Meningkatnya tingkat persaingan antara pelaku usaha di pasar menuntut upaya perbaikan organisasi yang disertai dengan peningkatan tingkat keterampilan dan keahlian bagi pimpinan dan pegawainya, guna menghasilkan tindakan kreativitas dan inovasi dari pegawai itu sendiri, sehingga dapat menumbuhkan gagasan dan menghasilkan penemuan baru dalam menjamin kelangsungan usaha. Berpikir secara kreatif dan inovatif dapat dipelajari dan dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Dalam era teknologi tinggi dan persaingan global, kemampuan memecahkan masalah dan kreativitas merupakan hal yang sangat penting. Semakin

banyak pimpinan yang terampil, ahli berpikir kreatif dan inovatif, maka kondisi proses untuk kualitas produk dan jasa akan menjadi semakin baik, karena selalu muncul gagasan, ide atau kreasi yang baru untuk memperbaiki kondisi proses yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan berkesinambungan (Dessler, 2007; Robbins, 1998; Tjiptono dan Diana (2003); Kotler (2003)).

Dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai keahlian, seseorang yang memiliki latar belakang pengetahuan yang luas, akan berpikir secara rasional mengenai kerjasama tim, yang didukung oleh ketersediaan infrastruktur, dan strategi kemitraan yang baik, maka hal ini akan memberikan kontribusi yang optimum terhadap kinerja perusahaan, khususnya perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa.

Bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa, maka kualitas pelayanan meliputi berbagai aktivitas di seluruh area yang berusaha mengkombinasikan mulai dan pemesanan, pemrosesan, hingga pemberian hasil jasa melalui interaksi dan komunikasi untuk mempererat kerja sama dengan masyarakat atau konsumen. Dimana layanan masyarakat atau konsumen bukan sekadar maksud melayani namun merupakan upaya untuk membangun suatu kerja sama jangka panjang dengan prinsip saling menguntungkan. Proses ini sudah dimulai sejak sebelum terjadi transaksi hingga tahap evaluasi setelah transaksi. Layanan masyarakat atau konsumen yang baik adalah bagaimana mengerti keinginan masyarakat atau konsumen dan senantiasa memberikan nilai tambah di mata masyarakat atau konsumen itu sendiri.

Dalam upaya mencapai kinerja perusahaan yang tinggi dalam layanan masyarakat atau konsumen, maka pihak manajemen harus memperbaiki berbagai regulasi yang ada, dan mempersiapkan pimpinan dan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan tentang bagaimana menghadapi persaingan dan pemuasan terhadap permintaan konsumen dan mengadakan komunikasi kelembagaan dan personal yang memberikan kesempatan bekerja sama dengan kualitas lebih baik (Subramanian R, 2001).

Kinerja perusahaan memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dengan demikian kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan menggunakan konsep efektif dan efisiensi. Pada konsep efektif, semakin besar persentase target yang dapat dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya.

Sebaliknya, efisiensi berhubungan dengan penghematan penggunaan sumber daya. Makin besar penghematan penggunaan sumber daya, makin tinggi tingkat efisiensi yang dicapai (Anthony 1998, Kaplan dan Norton, 2001).

Upaya peningkatan dan kesinambungan kinerja perusahaan akan sangat bergantung kepada pemberian sistem imbalan (*reward system*) merupakan sebuah metode atau cara-cara memberikan *reinforcement* terhadap kontribusi individu dengan kemampuan dan kinerjanya dalam pekerjaan. Sistem imbalan yang disertai dengan lingkungan tempat kerja yang mendorong perilaku kerja karyawan yang prima, untuk mencapai hasil kerja yang optimum. Dalam mewujudkannya harus dilakukan kajian ulang terhadap sistem imbalan yang sudah ada untuk mengembangkan instrumennya.

Kesejahteraan pegawai terepresentasi dalam bentuk finansial dan non-finansial harus merepresentasikan rasa keadilan, dimana keadilan tersebut dalam bentuk: 1) Keadilan internal memiliki makna bahwa kepuasan terhadap sebuah imbalan merupakan sebuah fungsi antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah yang mereka rasakan seharusnya mereka terima. Seorang karyawan merasa puas ditentukan oleh hasil perbandingan antara imbalan yang ia terima dengan yang seharusnya atau yang ingin mereka terima. Selanjutnya jika karyawan menerima kurang dari yang seharusnya menurut keyakinannya, maka ia merasa tidak puas, 2) Keadilan eksternal menunjuk pada kepuasan karyawan atas hasil perbandingannya terhadap apa yang diterimanya dengan yang diterima orang lain yang relatif sama dalam hal pekerjaan. Jika perbandingan itu layak menurutnya, ia akan merasa puas.

Dalam rangka kesinambungan aktivitas Perusahaan Bunker, maka kemajuan yang dicapai oleh Perusahaan Bunker tersebut harus memberikan implikasi baik bagi kepentingan pihak internal perusahaan, maupun kepada pihak eksternal perusahaan. Dalam hal ini, adapun kontribusi bagi kepentingan pihak eksternal, meliputi : kepentingan bagi pihak pemerintah, yaitu meliputi penciptaan lapangan pekerjaan, serta mensukseskan program pembangunan, melalui keterjaminan dan keancaran pasokan BBM. Sedangkan bagi masyarakat adalah melakukan upaya penciptaan lapanganpekerjaan baru, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang dan tingkat keahlian sesuai dengan aktivitas pekerjaanya.

Dalam perspektif teori kubus daya saing dari Garelli (2008), daya saing perusahaan merupakan dasar dari daya saing suatu negara. Daya saing perusahaan terbentuk melalui penciptaan nilai tambah oleh perusahaan. Kesinambungan daya saing, baik perusahaan maupun negara, akan meningkatkan kemakmuran masyarakat suatu negara. Dalam

perspektif ini, kinerja perusahaan, penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan pegawai menunjukkan daya saing perusahaan sebagai tumpuan dari daya saing negara. Penyerapan tenaga kerja dari perusahaan memperkuat faktor efisiensi ekonomi dari ketenagakerjaan yang memperbesar kontribusi perusahaan dalam pengembangan daya saing negara.

Regulasi merupakan faktor efisiensi pemerintah dan efisiensi bisnis yang menunjukkan peran pemerintah dan pelaku pasar dalam mendorong efisiensi dari penciptaan nilai tambah. Sebagai infrastruktur dasar, infrastruktur pelabuhan di bawah tanggung jawab pemerintah merupakan faktor efisiensi infrastruktur yang paling menentukan dalam pengembangan daya saing perusahaan bunker. Penguasaan teknologi dan informasi sebagai kapasitas efisiensi infrastruktur untuk infrastruktur ilmiah dan teknologi memungkinkan perusahaan untuk memperoleh gagasan, memanfaatkan teknologi terapan dan mentransformasi gagasan menjadi produk/layanan yang layak untuk dipasarkan.

Faktor efisiensi ekonomi, efisiensi pemerintah, efisiensi infrastruktur, dan efisiensi bisnis serta keempat kekuatan aset - proses, agresivitas - daya tarik, globalitas - proksimitas (lokal), dan tanggung jawab sosial - pengambilan risiko memiliki peran yang sangat menentukan dalam membentuk lingkungan kompetitif suatu negara. Kemampuan SDM dari perusahaan merupakan kekuatan proses dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi operasionalisasi perusahaan. Sedangkan kemampuan modal merupakan kekuatan aset dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan kapasitas usaha. Dengan demikian, dalam bidang usaha bunker, usaha untuk memperbesar kekuatan aset, proses, dan lokal tidak saja perlu dilakukan secara internal dari dalam perusahaan tetapi juga perlu didukung oleh faktor-faktor efisiensi. Selain itu faktor-faktor efisiensi juga diperlukan dalam menumbuhkan kekuatan agresivitas - daya tarik dan tanggung jawab sosial - pengambilan risiko yang sementara ini belum dapat dikembangkan dalam bidang usaha bunker.

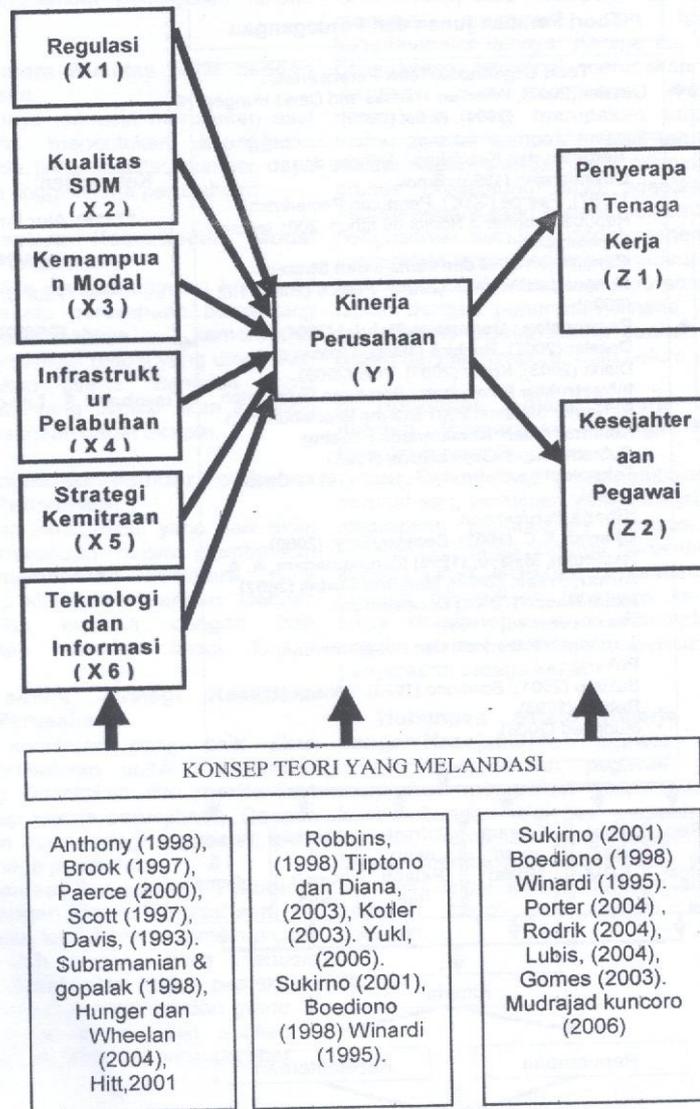
Variabel-variabel relevan dalam penelitian ini adalah Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan,

Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi sebagai variabel bebas (*independent variables*). Kinerja Perusahaan adalah variabel antara (*intervening*), sedangkan Penyerapan Tenaga Kerja serta Kesejahteraan Pegawai merupakan variabel terikat (*dependent variables*) atau *target variables*.

### Hubungan Antar Variabel

- a. Hubungan antara Regulasi dengan Kinerja Perusahaan. Regulasi berpengaruh negative dan menghambat kinerja perusahaan
- b. Hubungan antara kualitas SDM dengan Kinerja Perusahaan. Semakin tinggi kualitas SDM semakin tinggi kinerja perusahaan.
- c. Hubungan antara kemampuan Modal dengan kinerja perusahaan. Semakin tinggi kemampuan modal yang tersedia, semakin tinggi kinerja perusahaan
- d. Hubungan antara infrastruktur pelabuhan dengan kinerja perusahaan. Semakin tersedia dengan baik infrastruktur, semakin baik kinerja perusahaan.
- e. Hubungan antara strategi kemitraan dengan kinerja perusahaan. Semakin baik strategi kemitraan, semakin baik kinerja perusahaan.
- f. Hubungan antara penguasaan teknologi dan informasi dengan kinerja perusahaan. Penguasaan teknologi di bidang usaha bunker, diperkirakan masih bersifat temporer
- g. Hubungan antara kinerja perusahaan dengan penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi kinerja perusahaan semakin tinggi penyerapan tenaga kerja
- h. Hubungan antara kinerja perusahaan dengan kesejahteraan pegawai. Semakin tinggi kinerja perusahaan semakin tinggi kesejahteraan pegawai

### Gambar 5. Landasan Teori Keseluruhan



Gambar 1.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 6. Kerangka Pemikiran

**Formulasi Model:**

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + D_1$$

dimana:  $\beta_1 < 0$ ;  $\beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6 > 0$

$Z_1 = \beta_7 Y + D_2$  dimana:  $\beta_7 > 0$  dan  $Z_2 = \beta_8 Y + D_3$  dimana:  $\beta_8 > 0$

**Hipotesis**

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh dari variabel Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan. Regulasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perusahaan. Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan. Kemampuan Modal berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan. Infrastruktur Pelabuhan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan. Strategi Kemitraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan. Penguasaan Teknologi dan Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.
- 2) Secara langsung dan tidak langsung terdapat pengaruh dari variabel: Regulasi, Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dari variabel Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.
- 4) Terdapat pengaruh positif dari variabel Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai.

#### Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada Januari tahun 2011 sampai dengan Januari 2012. Tahap perumusan masalah, kajian teori, penetapan metodologi, pengembangan kuesioner penelitian, dan seminar usulan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, yaitu bulan Januari - April 2011. Tahap penelitian lapangan dilaksanakan selama 2 bulan, yaitu bulan Mei - Juni 2011. Tahap analisis data, pelaporan hasil penelitian, dan seminar hasil dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu bulan Juli - September 2011. Tahap perbaikan draft disertasi dan sidang bulan, yaitu bulan Oktober - Desember 2011. Adapun tahap penyempurnaan draft disertasi, sidang terbuka, dan revisi disertasi akhir dilaksanakan selama 1,5 bulan, yaitu bulan Desember 2011 - Januari

2012. Total keseluruhan waktu penelitian yang diperlukan dalam penyelesaian disertasi ini adalah 13 bulan. Adapun tempat penelitian adalah di DKI Jakarta mengacu kepada tempat keberadaan populasi penelitian atau perusahaan-perusahaan bunker yang diteliti.

#### Populasi, Sampel dan Sampling

##### 1. Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Perusahaan Bunker di DKI Jakarta, yaitu sejumlah 30 perusahaan. Dengan demikian, unit analisis yang diteliti adalah tingkat organisasional, yaitu Perusahaan Bunker.

##### 2. Sampel dan Sampling

Penarikan sampel perusahaan bunker dilakukan dengan metode *purposive (purposive sampling)* berdasarkan kriteria kesediaan untuk diteliti dan kelengkapan data. Kuesioner penelitian disebar pada seluruh anggota populasi disertai dengan surat permintaan kesediaan untuk diteliti. Pada batas akhir pengumpulan kuesioner, seluruh perusahaan bunker menyatakan kesediaannya untuk diteliti dan mengembalikan kuesioner yang terisi secara lengkap.

#### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel X sebagai variabel yang mempengaruhi), Variabel intervening (variabel Y sebagai variabel antara), dan variabel terikat (variabel Z sebagai variabel yang dipengaruhi). Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel bebas (variabel X), terdiri dari : Regulasi ( $X_1$ ), Kualitas SDM ( $X_2$ ), Kemampuan Modal ( $X_3$ ), Infrastruktur Pelabuhan ( $X_4$ ), Strategi Kemitraan ( $X_5$ ), dan Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ).
- b) Variabel intervening (variabel Y), terdiri dari: Kinerja Perusahaan (Y).
- c) Variabel terikat (variabel Z), terdiri dari Penyerapan Tenaga Kerja ( $Z_1$ ) dan Kesejahteraan Pegawai ( $Z_2$ ).

#### Definisi Operasional Variabel

Mulyadi

(Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.

/Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

**Tabel 1.1. Operasionalisasi Variabel**

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN PENELITIAN	SKALA
<b>Regulasi (X<sub>1</sub>)</b>	1. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan pemerintah	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah melalui BPH Migas	Kuesioner	Ordinal
	2. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan Pertamina	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan Pertamina	Kuesioner	Ordinal
	3. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan perusahaan	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan perusahaan	Kuesioner	Ordinal
	4. Tingkat efektivitas regulasi yg dikeluarkan pemerintah	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah	Kuesioner	Ordinal
	5. Tingkat efektivitas regulasi yang dikeluarkan oleh BPH Migas	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah	Kuesioner	Ordinal
	6. Tingkat efektivitas regulasi yg dikeluarkan Perusahaan	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan perusahaan	Kuesioner	Ordinal
<b>Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)</b>	1. Kemampuan Strategik	Tingkat kemampuan yang dimiliki dalam Tindakan strategi	Kuesioner	Ordinal
	2. Kemampuan perencanaan	Tingkat kemampuan yang dimiliki dalam Membuat perencanaan	Kuesioner	Ordinal
	3. Kemampuan dan Pengalaman dalam mengelola dan memimpin	Tingkat kemampuan yang dimiliki dan tingkat pengalaman dalam memimpin di lembaga pelayanan publik	Kuesioner	Ordinal
	4. Kemampuan Komunikasi	Tingkat kemampuan yang dimiliki dan tingkat pengalaman dalam melakukan komunikasi baik dengan pihak internal	Kuesioner	Ordinal

Tabel 1.1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN PENELITIAN	SKALA
Regulasi (X <sub>1</sub> )	1. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan pemerintah	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah melalui BPH Migas	Kuesioner	Ordinal
	2. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan Pertamina	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan Pertamina	Kuesioner	Ordinal
	3. Pemahaman terhadap regulasi yang dikeluarkan perusahaan	Tingkat pemahaman dan komitmen dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan perusahaan	Kuesioner	Ordinal
	4. Tingkat efektivitas regulasi yg dikeluarkan pemerintah	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah	Kuesioner	Ordinal
	5. Tingkat efektivitas regulasi yang dikeluarkan oleh BPH Migas	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan pemerintah	Kuesioner	Ordinal
	6. Tingkat efektivitas regulasi yg dikeluarkan Perusahaan	Tingkat kemampuan melaksanakan dan evaluasi dari pengelola terhadap regulasi yang di keluarkan perusahaan	Kuesioner	Ordinal
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	1. Kemampuan Strategik	Tingkat kemampuan yang dimiliki dalam Tindakan strategi	Kuesioner	Ordinal
	2. Kemampuan perencanaan	Tingkat kemampuan yang dimiliki dalam Membuat perencanaan	Kuesioner	Ordinal
	3. Kemampuan dan Pengalaman dalam mengelola dan memimpin	Tingkat kemampuan yang dimiliki dan tingkat pengalaman dalam memimpin di lembaga pelayanan publik	Kuesioner	Ordinal
	4. Kemampuan Komunikasi	Tingkat kemampuan yang dimiliki dan tingkat pengalaman dalam melakukan komunikasi baik dengan pihak internal	Kuesioner	Ordinal

	5. Kemampuan evaluasi	maupun eksternal. Tingkat kemampuan yang dimiliki dan tingkat pengalaman dalam melakukan evaluasi baik dalam saat operasionalisasi maupun pasca operasional.	Kuesioner	Ordinal
Kemampuan Modal (X <sub>3</sub> )	Kemampuan modal yang dimiliki oleh perusahaan	Aset fisik yang telah dimiliki perusahaan	Kuesioner	Ordinal
		modal investasi	Kuesioner	Ordinal
	2. Kemampuan Aksesibilitas Terhadap sumber pendanaan	modal kerja	Kuesioner	Ordinal
		<i>track record</i> dari pihak perbankan yang telah bermitra	Kuesioner	Ordinal
	Kemampuan untuk akses pada pihak perbankan	Kemampuan untuk akses pada pihak perbankan	Kuesioner	Ordinal
		Kemampuan untuk akses pada pihak lembaga keuangan non perbankan	Kuesioner	Ordinal
3. Kemampuan dan pengalaman untuk mengelola modal	Ketersediaan sitem pengelolaan keuangan	Kuesioner	Ordinal	
	efektivitas pngelolaan keuangan	Kuesioner	Ordinal	
		efisiensi penggunaan modal	Kuesioner	Ordinal
		Transparansi pengelolaan modal	Kuesioner	Ordinal
Infrastruktur Pelabuhan (X <sub>4</sub> )	Ketersediaan dan kemudahan untuk bersandarnya kapal	kuantitas fasilitas kualitas fasilitas kemurahan biaya penggunaan	Kuesioner Kuesioner Kuesioner	Ordinal Ordinal Ordinal
	Ketersediaan dan kemudahan untuk suplai ke kapal	kuantitas fasilitas kualitas fasilitas kemurahan biaya penggunaan	Kuesioner Kuesioner Kuesioner	Ordinal Ordinal Ordinal
	Ketersediaan dan kemudahan fasilitas pendukung operasional kapal	kuantitas fasilitas kualitas fasilitas kemurahan biaya penggunaan	Kuesioner Kuesioner Kuesioner	Ordinal Ordinal Ordinal
	Ketersediaan dan kemudahan untuk doking dan servicing	kuantitas fasilitas kualitas fasilitas kemurahan biaya penggunaan	Kuesioner Kuesioner Kuesioner	Ordinal Ordinal Ordinal

<b>Kinerja Perusahaan (Y)</b>	1. Jumlah suplai dalam satu tahun.	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan suplai dalam satu tahun.	Kuesioner	Ordinal
	2. Menurunnya tingkat komplain dan eksiden yang terjadi	Kemampuan perusahaan dalam meminimalisir komplain dan eksiden yang terjadi	Kuesioner	Ordinal
	3. Peningkatan Keuntungan	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan	Kuesioner	Ordinal
	4. Adanya ekspansi dan penambahan investasi	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan ekspansi dan penambahan investasi	Kuesioner	Ordinal
<b>Penyerapan Tenaga Kerja (Z<sub>1</sub>)</b>	1. Kemampuan Menyerap Tenaga Kerja	Kemampuan perusahaan dalam menampung tenaga kerja, baik pekerja langsung maupun pekerja tidak langsung	Kuesioner	Ordinal
	2. Kualitas Tenaga Kerja	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pekerja, baik pekerja langsung maupun pekerja tidak langsung	Kuesioner	Ordinal
<b>Kesejahteraan Pegawai (Z<sub>2</sub>)</b>	Peningkatan gaji	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan gaji	Kuesioner	Ordinal
	Peningkatan tunjangan	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan tunjangan	Kuesioner	Ordinal
	Peningkatan insentif	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan insentif	Kuesioner	Ordinal
	Adanya asuransi dan Jaminan hari tua	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan asuransi dan jaminan hari tua	Kuesioner	Ordinal
	Peningkatan fasilitas-fasilitas kerja dan lainnya	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan fasilitas - fasilitas kerja dan lainnya	Kuesioner	Ordinal
	4. Kemudahan dalam akses terhadap informasi	1. Alokasi dana yang tersedia untuk akses pada informasi 2. Ketersediaan sarana yang tersedia untuk operasional informasi	Kuesioner	Ordinal

## Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel pada perusahaan bunker yang diteliti adalah kuesioner. Sebagai daftar pertanyaan terstruktur, kuesioner disusun dalam skala *Likert* berskala statistik ordinal sebagai formasi item-item pengukur masing-masing variabel penelitian. Sebagaimana merujuk kepada Sugiyono (2008), skala *Likert* tersusun dalam lima tingkatan yang bersifat kontinum dari sangat negatif dan sangat positif dengan skor 1 sampai 5. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan peringkat dari nilai pengukuran. Peringkat *nilc* menunjukkan suatu urutan penilaian/tingke preferensi secara relatif. Penyusunan item-item pernyataan pada kuesioner dilakukan dengai mengacu kepada operasionalisasi variabel penelitian.

Kuesioner didistribusikan pada masing-masing perusahaan bunker, dimana pertanyaan dikelompokkan berdasarkan variabel yang diuji dan responden yang relevan. Responden ditetapkan berdasarkan kelayakannya dalam mengukur variabel penelitian pada perusahaan secara objektif dan memadai. Adapun yang

menjadi responden untuk setiap perusahaan bunker dalam penelitian ini adalah Direktur SDM, Direktur Operasi, Direktur Keuangan dan Direktur Pemasaran. Pertanyaan kuesioner untuk pengukuran variabel Kualitas SDM, Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pegawai ditanyakan kepada Direktur SDM. Pertanyaan kuesioner untuk pengukuran variabel Regulasi, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, Penguasaan Teknologi dan Informasi, dan Kinerja Perusahaan dalam aspek jumlah bongkar muat tiap tahun, menurunnya tingkat komplain dan eksiden yang terjadi ditanyakan kepada Direktur Operasi. Pertanyaan kuesioner untuk pengukuran variabel Kemampuan Modal dan Kinerja Perusahaan dalam aspek peningkatan keuntungan, adanya ekspansi dan penambahan investasi ditanyakan kepada Direktur Keuangan. Pertanyaan kuesioner untuk pengukuran variabel Kinerja Perusahaan dalam aspek peningkatan kepuasan konsumen ditanyakan kepada Direktur Pemasaran. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner merupakan data primer dimana data diperoleh dari pengukuran secara langsung. Dalam pengisian kuesioner, peneliti yang didampingi oleh *surveyor* yang berkompeten memvalidasi jawaban responden dalam rangka memperoleh jawaban yang objektif mengenai variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data melalui kuesioner ditunjang dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan pengumpulan data sekunder melalui studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada narasumber yang kompeten dari PT. Pertamina, PT. Pelindo, Syahbandar, Kadin dan Asosiasi Perusahaan Pelayanan Bunker (APBI). Studi dokumentasi dilakukan pada

dokumen-dokumen yang berasal dari Departemen Perhubungan, Departemen Perindustrian, Departemen Perdagangan, Departemen Dalam Negeri, Dinas Perhubungan dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan DKI Jakarta, PT. Pertamina, PT. Pelindo, Syahbandar Pelabuhan Tanjung Priok, Kadin dan Asosiasi Perusahaan Pelayanan Bunker (APBI), dan BPS. Data hasil wawancara dan studi dokumentasi merupakan data pendukung guna mengidentifikasi masalah penelitian dan mengembangkan hasil penelitian.

## Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-verifikatif. Sebagai penelitian deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai perkembangan perusahaan bunker di DKI Jakarta. Sebagai penelitian verifikatif, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh regulasi, kualitas SDM, kemampuan modal, infrastruktur pelabuhan, strategi kemitraan, penguasaan teknologi dan informasi terhadap kinerja perusahaan serta dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan pegawai pada perusahaan bunker di DKI Jakarta.

Mengingat penelitian ini terdiri dari deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang dilakukan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Metode survei deskriptif (*descriptive survey method*) dalam penelitian ini bertujuan memperoleh kejelasan fenomena yang terjadi secara empiris (*real worlds*) menyangkut perkembangan perusahaan bunker di DKI Jakarta, khususnya mengenai regulasi, kualitas SDM, kemampuan modal, infrastruktur pelabuhan, strategi kemitraan, penguasaan teknologi dan informasi, kinerja perusahaan, penyerapan tenaga kerja, dan kesejahteraan pegawai. Metode survei penjelasan (*explanatory survey method*) dalam penelitian ini berupaya untuk menguji hubungan kausal antar variabel (Sekaran, 2003:119).

## Teknik Analisis

Analisis data dan pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik merupakan salah satu tahapan dalam proses penelitian setelah proses *coding*, *editing*, tabulasi dan pengolahan data selesai dilakukan (Nazir, 1988).

### a. Pengujian Data

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam mengatasi hal

tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji kehandalan (*test of reliability*).

### 1) Uji Validitas (*Test of Validity*)

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995). Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. Alat ukur validitas yang tinggi berarti mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

Validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk mengukur konsistensi komponen-komponen konstruk terhadap variabelnya.

Skor interval setiap item pernyataan yang diuji kevalidannya dikorelasikan dengan skor total seluruh item (Singarimbun, 1995: 137). Langkah kerja ini dilakukan setelah prosedur penarikan skala dari ordinal ke interval dilakukan. Jika Koefisien Korelasi *Pearson* positif dan signifikan, maka item yang bersangkutan valid, jika nonsignifikan atau negatif maka item yang bersangkutan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan (Singarimbun, 1995: 139).

### 2) Uji Kehandalan (*Test of Reliability*)

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan dalam kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji kehandalan. Kehandalan (*reliability*) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun & Effendi, 1995). Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji kehandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau

konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji kehandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid.

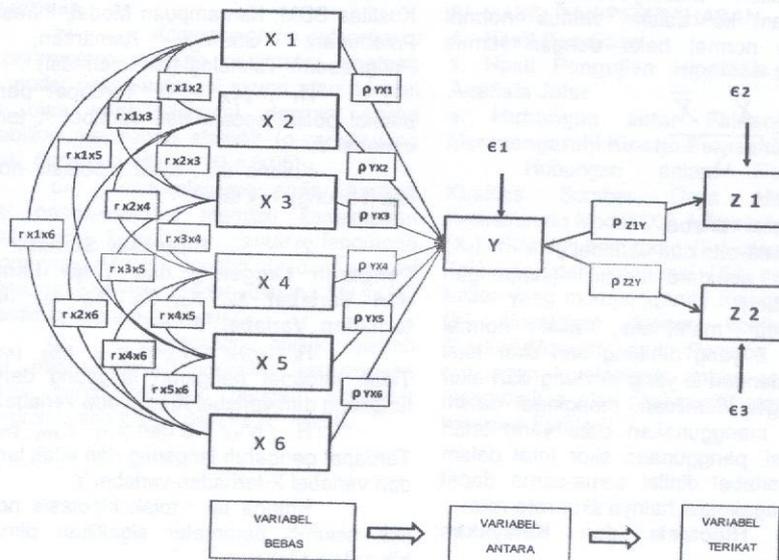
### b. Analisis Deskriptif

Rancangan analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan perkembangan Perusahaan Bunker di DKI Jakarta, khususnya mengenai regulasi, kualitas SDM, kemampuan modal, infrastruktur pelabuhan, strategi kemitraan, penguasaan teknologi dan informasi, kinerja perusahaan, penyerapan dan pembinaan tenaga kerja, dan kesejahteraan pegawai adalah Analisis Deskriptif dengan pendekatan Teknik Kuartil.

### c. Analisis Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode ini digunakan untuk memudahkan penghitungan pengaruh (kausal) variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan tanpa ada sesuatu perlakuan (*treatment*) dari peneliti. Pendekatan analisis jalur memerlukan persyaratan adanya hubungan linier antar variabel-variabel penyebab. Sedangkan untuk menghitung koefisien tiap jalur diperlukan koefisien korelasi antar variabel.

Pemilihan metode tersebut dilakukan dengan pertimbangan, bahwa metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran pengaruh antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam berbagai keterkaitan variabel yang diteliti. Diagram jalur dan persamaan jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 7. Diagram Model Penelitian.

Adapun penjelasan persamaan jalur dalam penelitian tersebut di atas, dapat dijelaskan secara terperinci, sebagai berikut :

a)  $Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$   
 $Y = p_{YX1} X_1 + p_{YX2} X_2 + p_{YX3} X_3 + p_{YX4} X_4 + p_{YX5} X_5 + p_{YX6} X_6 + \epsilon_1$

- dimana :
- Y = Kinerja Perusahaan
  - X<sub>1</sub> = Regulasi,
  - X<sub>2</sub> = Kualitas SDM,
  - X<sub>3</sub> = Kemampuan Modal,
  - X<sub>4</sub> = Infrastruktur Pelabuhan,
  - X<sub>5</sub> = Strategi Kemitraan
  - X<sub>6</sub> = Penguasaan Teknologi dan Informasi

$p_{YX_i}$  = Koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y (dimana: i = 1, 2, 3, 4, 5)  
 $\epsilon_1$  = Pengaruh variabel lain di luar model sub struktur 1

b)  $Z_1 = f(Y)$   
 $Z_1 = p_{Z1Y} Y + \epsilon_2$

- dimana:
- Y = Kinerja Perusahaan
  - Z<sub>1</sub> = Penyerapan Tenaga Kerja

$p_{Z1Y}$  = Koefisien jalur variabel Y terhadap variabel Z<sub>1</sub>  
 $\epsilon_2$  = Pengaruh variabel lain diluar model sub struktur 2

c)  $Z_2 = f(Y)$   
 $Z_2 = p_{Z2Y} Y + \epsilon_3$

- dimana:
- Y = Kinerja Perusahaan
  - Z<sub>2</sub> = Kesejahteraan Pegawai
  - $p_{Z2Y}$  = Koefisien jalur variabel Y terhadap variabel Z<sub>2</sub>
  - $\epsilon_3$  = Pengaruh variabel lain diluar model sub struktur 3

Prosedur Analisis Jalur yang digunakan dalam menentukan parameter-paramater struktural yang terlibat sementara analisis asumsi-asumsi yang menjadi prasyarat penggunaan analisis jalur merujuk kepada Damodar Gujarajati (2003). Koefisien jalur sebagai parameter pengaruh yang diuji adalah

koefisien regresi terstandarkan (*standardized coefficient*). Koefisien terstandarkan ini diperoleh setelah masing-masing variabel ditransformasikan ke dalam bentuk normal standard atau normal baku dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{S_x}$$

dimana:

$\bar{X}$  = nilai variabel

$\mu$  - rata-rata dari variabel

$S_x$  = standard deviasi (simpangan baku dari variabel)

Secara matematis, nilai normal standard atau Z yang dihitung dari skor total adalah sama dengan Z yang dihitung dari skor rata-rata. Dengan demikian, mengingat dalam Analisis Jalur menggunakan data yang telah terstandarisasi, penggunaan skor total dalam pengukuran variabel dinilai sama-sama dapat digunakan sebagaimana halnya skor rata-rata.

## Pengujian Hipotesis dan Kelayakan Model

### a. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hipotesis statistik dan kriteria uji sebagai berikut

#### 1) Hipotesis Statistik untuk Pengaruh secara Simultan dan Parsial dari Variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ dan $X_6$ terhadap Variabel Y

a) Pengujian hipotesis secara bersama-sama (pengujian simultan):

$H_0: \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3} = \rho_{YX4} = \rho_{YX5} =$

$\rho_{YX6} = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel-variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  dan  $X_6$  terhadap variabel Y

$H_1$ : minimal ada satu  $\rho_{YXi} \neq 0$  ( $i = 1, 2, 3, 4, 5, 6$ ); Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel-variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  dan  $X_6$  terhadap variabel Y

Kriteria uji : tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

b) Pengujian hipotesis secara masing-masing (pengujian parsial):

$H_0: \rho_{YXi} \leq 0$ ; Tidak terdapat pengaruh negatif secara parsial dari variabel  $X_i$  terhadap variabel Y (dimana:  $i = 1, 2, 3, 4, 5, 6$ , yaitu untuk Regulasi)

$H_1: \rho_{YXi} > 0$ ; Terdapat pengaruh negatif secara parsial dari variabel  $X_i$  terhadap variabel Y

$H_0: \rho_{YXj} \leq 0$ ; Tidak terdapat pengaruh positif secara parsial dari variabel  $X_j$  terhadap variabel Y (dimana:  $j = 2, 3, 4, 5, 6$ , yaitu untuk Kualitas SDM, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, serta Penguasaan Teknologi dan Informasi)

$H_1: \rho_{YXj} > 0$ ; Terdapat pengaruh positif secara parsial dari variabel  $X_j$  terhadap variabel Y.

Kriteria uji : tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ .

#### 2) Hipotesis Statistik untuk Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ , dan $X_6$ terhadap Variabel Y

$H_0: \rho_{YXi} = 0$  dan  $\rho_{YXj} = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel  $X_i$  terhadap variabel Y

$H_1: \rho_{YXi} \neq 0$  dan  $\rho_{YXj} \neq 0$ ; Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel  $X_i$  terhadap variabel Y

Kriteria uji : tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), jika seluruh parameter signifikan dimana  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ .

#### 3) Hipotesis Statistik untuk Pengaruh Variabel Y terhadap Z1

$H_0: \rho_{ZY} \leq 0$ ; Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel Y terhadap variabel Z1

$H_1: \rho_{ZY} > 0$ ; Terdapat pengaruh positif dari variabel Y terhadap variabel Z1

Kriteria uji : tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ .

#### 4) Hipotesis Statistik untuk Pengaruh Variabel Y terhadap Z2

$H_0: \rho_{Z2Y} \leq 0$ ; Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel Y terhadap variabel Z2

$H_1: \rho_{Z2Y} > 0$ ; Terdapat pengaruh positif dari variabel Y terhadap variabel Z2

Kriteria uji : tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ .

### b. Pengujian Kelayakan Model

Model penelitian selanjutnya diukur karakteristik kesesuaiannya sebagai suatu model ekonometrik atau *the goodness of an econometric model*. Karakteristik yang dapat diharapkan dari suatu model ekonometrik sebagaimana merujuk kepada Yuyun Wirasmita (2008: 4-5) adalah sebagai berikut:

- Theoretical plausibility*. Apakah hipotesis-hipotesis pasca-estimasi atau pasca-uji sesuai dengan ekspektasi hipotesis pra-estimasi dan didukung oleh postulat/teori yang relevan.
- Accuracy of the estimates of the parameters*. Apakah parameter hipotesis atau model pasca-estimasi akurat atau bersifat tidak bias yang

- ditandai dengan angka probabilitas kesalahan statistik (*p-value*) yang rendah, dimana  $p\text{-value} < (\alpha = 0,05)$ .
- c) *Explanatory ability*. Apakah model pasca-estimasi memiliki kemampuan menjelaskan keterkaitan antar fenomena ekonomi yang ditandai dengan *standard error of estimations* (SE) yang rendah, dimana  $SE < (1/2 \text{ nilai estimasi parameternya})$ .
- d) *Forecasting ability*. Apakah model pasca-estimasi memiliki kemampuan prediksi yang ditandai dengan koefisien determinasi yang tinggi, dimana  $R^2 > 0,50$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Koefisien Korelasi antar factor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

	Y (Kinerja Perusahaan)	X1 (Regulasi)	X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	X3 (Kemampuan Modal)	X4 (Infrastruktur Pelabuhan)	X5 (Strategi Kemitraan)	X6 (Penguasaan Teknologi dan Informasi)
Pearson Correlation	Y (Kinerja Perusahaan)	1,000	,421	,584	,739	,395	-,294
	X1 (Regulasi)	,421	1,000	,637	,277	-,071	,132
	X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	,584	,637	1,000	,257	-,211	-,090
	X3 (Kemampuan Modal)	,739	,277	,257	1,000	,114	-,556
	X4 (Infrastruktur Pelabuhan)	,395	-,071	-,211	,114	1,000	-,118
	X5 (Strategi Kemitraan)	-,294	,132	-,090	-,556	-,118	1,000
	X6 (Penguasaan Teknologi dan Informasi)	,403	,034	,089	,537	,123	-,361
Sig. (1-tailed)	Y (Kinerja Perusahaan)	,010	,000	,000	,000	,027	,058
	X1 (Regulasi)	,010	,000	,000	,069	,305	,244
	X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	,000	,000	,000	,065	,132	,319
	X3 (Kemampuan Modal)	,000	,069	,085	,000	,274	,001
	X4 (Infrastruktur Pelabuhan)	,027	,305	,132	,274	,000	,268
	X5 (Strategi Kemitraan)	,058	,244	,319	,001	,268	,025
	X6 (Penguasaan Teknologi dan Informasi)	,014	,430	,320	,001	,258	,025
N	Y (Kinerja Perusahaan)	30	30	30	30	30	30
	X1 (Regulasi)	30	30	30	30	30	30
	X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	30	30	30	30	30	30
	X3 (Kemampuan Modal)	30	30	30	30	30	30
	X4 (Infrastruktur Pelabuhan)	30	30	30	30	30	30
	X5 (Strategi Kemitraan)	30	30	30	30	30	30
	X6 (Penguasaan Teknologi dan Informasi)	30	30	30	30	30	30

Dari Uji koefisien Korelasi antara Regulasi (X<sub>1</sub>) dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) pada  $p\text{-value} = 0,000$ ; Kemampuan Modal (X<sub>3</sub>) dengan Strategi Kemitraan (X<sub>5</sub>) pada  $p\text{-value} = 0,001$  dan Kemampuan Modal (X<sub>3</sub>) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi (X<sub>6</sub>) pada  $p\text{-value} = 0,001$ ; serta antara Strategi Kemitraan (X<sub>5</sub>) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi (X<sub>6</sub>) pada  $p\text{-value} = 0,025$ . Hubungan antar variabel ini signifikan dimana  $p\text{-value}$  dari koefisien korelasi berharga lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Koefisien korelasi antara Regulasi (X<sub>1</sub>) dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>):  $r_{X_1X_2} = 0,637$  ( $p\text{-value} = 0,000$ ) menggambarkan bahwa keeratan hubungan antara keduanya tergolong cukup tinggi, yaitu

## Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Analisis Jalur

### a. Hubungan antar Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Hubungan antara Regulasi (X<sub>1</sub>), Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>), Kemampuan Modal (X<sub>3</sub>), Infrastruktur Pelabuhan (X<sub>4</sub>), Strategi Kemitraan (X<sub>5</sub>), dan Penguasaan Teknologi dan Informasi (X<sub>6</sub>) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Y) dinyatakan dengan koefisien korelasi *Product-Moment* dari *Pearson* ( $r^i$ ). Arah hubungan korelasional antara variabel bebas digambarkan oleh nilai positif atau negatif dari koefisien korelasi.

antara 0,40 - 0,70. Tampak bahwa arah hubungan antar keduanya adalah positif yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas regulasi yang lebih tinggi umumnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih tinggi pula, demikian pula sebaliknya.

Koefisien korelasi antara Kemampuan Modal (X<sub>3</sub>) dengan Strategi Kemitraan (X<sub>5</sub>):  $r_{X_3X_5} = -0,556$  ( $p\text{-value} = 0,001$ ) menggambarkan bahwa keeratan hubungan antara tergolong cukup tinggi, yaitu antara 0,40 - 0,70. Tampak bahwa arah hubungan antar keduanya adalah negatif yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan kemampuan modal yang lebih rendah umumnya memiliki strategi kemitraan yang lebih tinggi demikian pula sebaliknya.

Koefisien korelasi antara Kemampuan Modal ( $X_3$ ) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ):  $r_{X_3X_6} = 0,537$  ( $p\text{-value} = 0,001$ ); menggambarkan bahwa keeratan hubungan antara tergolong cukup tinggi, yaitu antara 0,40 - 0,70. Tampak bahwa arah hubungan antara keduanya adalah negatif yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan kemampuan modal yang lebih tinggi umumnya memiliki penguasaan teknologi dan informasi yang lebih tinggi pula demikian pula sebaliknya.

Koefisien korelasi antara Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ):  $r_{X_5X_6} = -0,361$  ( $p\text{-value} = 0,025$ ) menggambarkan bahwa keeratan hubungan antara tergolong lemah namun signifikan, yaitu antara 0,20 - 0,40. Tampak bahwa arah hubungan antara keduanya adalah negatif yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan strategi kemitraan yang lebih rendah umumnya memiliki penguasaan teknologi dan informasi yang lebih tinggi, demikian pula sebaliknya.

Adapun hubungan antara faktor-faktor lainnya; di luar hubungan antara Regulasi ( $X_1$ ) dengan Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), Kemampuan Modal ( $X_3$ ) dengan Strategi Kemitraan ( $X_5$ ), Kemampuan Modal ( $X_3$ )

dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ), serta antara Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ); relatif masih rendah dan tidak signifikan yang menunjukkan belum padunya daya dukung faktor-faktor tersebut dalam mendorong perkembangan kinerja perusahaan. Arah hubungan positif antara beberapa faktor, yang hasil ujinya tidak signifikan, mengindikasikan tidak efektifnya koordinasi antar faktor-faktor tersebut. Adapun arah hubungan negatif antara beberapa faktor, yang hasil ujinya tidak signifikan, mengindikasikan potensi ketidak-selarasan arah koordinasi yang bersifat kontra-produktif diantara faktor-faktor tersebut.

**b. Hasil Uji Hipotesis Faktor-faktor yang Berpengaruh secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil analisis pengaruh Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan secara struktural dapat dinyatakan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = PYX_1X_1 + PYX_2X_2 + PYX_3X_3 + PYX_4X_4 + PYX_5X_5 + PYX_6X_6 + U_1$$

$$Y = -0,166 X_1 + 0,619 X_2 + 0,697 X_3 + 0,421 X_4 + 0,224 X_5 + 0,009 X_6 + LI$$

- dimana: Y = Kinerja Perusahaan  
 $X_2$  = Sumber Daya Manusia  
 $X_4$  = Infrastruktur Pelabuhan  
 $X_5$  = Strategi Kemitraan  
 $X_6$  = Teknologi dan Informasi  
 Li = galat/residu/error yang menunjukkan faktor luar yang tidak diteliti terhadap Kinerja Perusahaan (Y)  
 $X_1$  = Regulasi  
 $X_3$  = Modal

Hipotesis penelitian mengenai terdapatnya pengaruh Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan diuji melalui uji signifikansi koefisien determinasi multipel  $R^2$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi multipel sebesar  $R^2 = 0,894 = 89,4\%$ .

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa besarnya pengaruh Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar 89,4%. Adapun kuatnya pengaruh secara simultan ini, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi multipel  $R = 0,945$  menunjukkan bahwa pengaruh keenam faktor tersebut secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan tergolong sangat kuat; 0,90 - 1,00.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi Multipel Model factor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,945 <sup>a</sup>	0,894	0,866	1,19179

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

**Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Simultan Model Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	275,301	6	45,884	32,304	,000 <sup>a</sup>
Residual	32,668	23			
Total	307,970	29			

- a. Predictors: (Constant), X6 (Penguasaan Teknologi dan Informasi), X1 (Re X4 (Infrastruktur Pelabuhan), X5 (Strategi Kemitraan), X2 (Kualitas Sumbi Manusia), X3 (Kemampuan Modal)  
 b. Dependent Variable: Y (Kinerja Perusahaan)

**Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Parsial Model Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan**

**Coefficients**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	
				Beta
1	X1 (Regulasi)	-,166	-1,691	,104
	X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	,619	6,616	,000
	X3 (Kemampuan Modal)	,697	6,924	,000
	X4 (Infrastruktur Pelabuhan)	,421	5,916	,000
	X5 (Strategi Kemitraan)	,224	2,493	,020
	X6(Penguasaan Teknologi dan Informasi)	,009	,105	,917

- a. Dependent Variable: Y (Kinerja Perusahaan)

Hipotesis mengenai terdapatnya pengaruh dari Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan diuji melalui uji signifikansi koefisien jalur dari masing-masing variabel penyebab atau  $p_{YX_i}$ .

Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial sebagaimana dapat dilihat pada tabel di atas, tampak bahwa koefisien jalur  $p_{YX_i}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Regulasi terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{YX_1} = -0,166$ . Dari hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $-1,691$  ( $p$ -value =  $0,104$ ). Tampak bahwa nilai **tuning** =  $-1,691 > -t_{abe}$ , =  $-2,069$  (nilai  $W_i$  pada taraf kesalahan 5% tipe uji 2-sisi dan derajat bebas  $n-k-1 = 30-6-1 = 23$ ). Dapat disimpulkan bahwa Regulasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_0$  secara parsial untuk Regulasi diterima dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Regulasi terhadap Kinerja Perusahaan ditolak. Secara deskriptif

berdasarkan data sampel, pengaruh dari Regulasi secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah negatif dan tergolong sangat lemah dimana  $p_{YX_1} < 0$  dan  $|p_{YX_1}| < 0,20$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi yang dilaksanakan dalam bidang usaha bunker, terutama dari pemerintah, PT. Pertamina, dan Asosiasi Perusahaan Bunker Indonesia cenderung menghambat peningkatan kinerja perusahaan. Walaupun demikian, kecenderungan ini relatif masih sangat lemah dan tidak berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa regulasi dalam bidang usaha bunker belum efektif seperti yang diharapkan dimana hubungan antara regulasi dengan kinerja perusahaan masih bersifat spekulatif. Regulasi dalam bidang usaha bunker masih dalam tahap pembelajaran dan belum mencapai kepada tahap efektivitas sehingga belum dapat memberikan kontribusi yang efektif dalam mendorong aktivitas perusahaan menuju pada tujuan yang diharapkan.

Koefisien jalur **pvx2** yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Kualitas Sumber

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{yx2} = 0,619$ . Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $6,616$  ( $p\text{-value} = 0,000$ ). Tampak bahwa nilai  $Wing = 6,616 > W_i = 2,069$ . Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_{0i}$  secara parsial untuk Kualitas Sumber Daya Manusia ditolak dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan diterima. Pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah positif dan tergolong cukup kuat dimana:  $p_{yx2} > 0$  dan terletak antara  $0,40 - 0,70$ . Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin tinggi kinerja perusahaan dapat dicapai. Kualitas sumber daya manusia memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Koefisien jalur  $p_{vx3}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Kemampuan Modal terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{vx3} = 0,697$ . Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $6,924$  ( $p\text{-value} = 0,000$ ). Tampak bahwa nilai  $twitung = 6,924 > t_{tabel} = 2,069$ . Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Modal ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_{0i}$  secara parsial untuk Kemampuan Modal ditolak dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Kemampuan Modal terhadap Kinerja Perusahaan diterima. Pengaruh dari Kemampuan Modal secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah positif dan tergolong cukup kuat dimana:  $p_{vx3} > 0$  dan terletak antara  $0,40 - 0,70$ . Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan modal yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi kinerja perusahaan. Kemampuan modal memiliki efektivitas yang cukup tinggi dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Koefisien jalur  $p_{yx4}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Infrastruktur Pelabuhan terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{yx4} = 0,421$ . Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $5,916$  ( $p\text{-value} = 0,000$ ). Tampak bahwa nilai  $t^{ng} = 5,916 > t_{tabel} = 2,069$ . Dapat disimpulkan bahwa Infrastruktur Pelabuhan ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_{0i}$  secara parsial untuk Infrastruktur Pelabuhan ditolak dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Infrastruktur Pelabuhan terhadap Kinerja Perusahaan diterima. Pengaruh dari Infrastruktur Pelabuhan secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah positif dan tergolong cukup kuat dimana:  $p_{yx4} > 0$  dan terletak antara  $0,40 - 0,70$ . Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi daya dukung infrastruktur pelabuhan pada operasionalisasi perusahaan, semakin

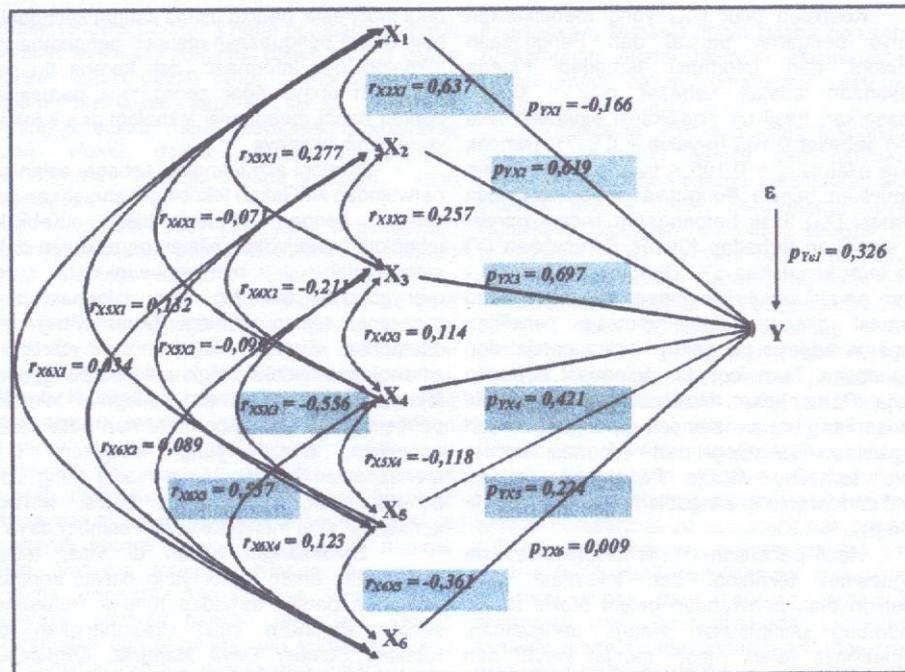
tinggi kinerja perusahaan. Infrastruktur pelabuhan memiliki efektivitas yang cukup tinggi dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Koefisien jalur  $p_{yx5}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{yx5} = 0,224$ . Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $2,493$  ( $p\text{-value} = 0,020$ ). Tampak bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,493 > t_{tabel} = 2,069$ . Dapat disimpulkan bahwa Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_{0i}$  secara parsial untuk Strategi Kemitraan ditolak dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan diterima. Pengaruh dari Strategi Kemitraan secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah positif dan tergolong cukup kuat dimana:  $p_{yx5} > 0$  dan terletak antara  $0,20 - 0,40$ . Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik strategi kemitraan yang dilakukan oleh perusahaan, semakin tinggi kinerja perusahaan dapat dicapai. Walaupun demikian, strategi kemitraan oleh perusahaan masih memiliki kemampuan yang lemah dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

Koefisien jalur  $p_{yx6}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh parsial dari Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar  $p_{yx6} = 0,009$ . Berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai hitung sebesar  $0,105$  ( $p\text{-value} = 0,917$ ). Tampak bahwa nilai  $Wing = 0,105 < W_i = 2,069$ . Dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi dan Informasi ( $X_6$ ) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian,  $H_{0i}$  secara parsial untuk Penguasaan Teknologi dan Informasi diterima dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh secara parsial dari Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan ditolak. Secara deskriptif berdasarkan data sampel, pengaruh dari Penguasaan Teknologi dan Informasi secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan adalah positif dan tergolong sangat lemah dimana  $p_{vx6} > 0$  dan  $p_{yx6} < 0,20$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi dan informasi yang dilakukan oleh perusahaan belum efektif dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Pengaruhnya relatif masih sangat lemah dan tidak berarti. Dalam era sekarang ini, peranan teknologi dan informasi merupakan persyaratan utama dalam melakukan aktivitas usaha, terutama aktivitas usaha yang padat modal dan padat teknologi, seperti usaha dalam bidang konstruksi.

Hasil uji pengaruh simultan dan parsial dari keenam faktor tersebut terhadap Kinerja Perusahaan secara ringkas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 8. Hasil Uji Pengaruh dari Faktor-Faktor yang di teliti Terhadap Kinerja Perusahaan

**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan**

Hipotesis penelitian mengenai terdapatnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan diuji melalui hasil uji signifikansi koefisien korelasi antar faktor-faktor di atas dan hasil uji signifikansi koefisien jalur dari masing-masing pasangan variabel penyebab langsung dan tidak langsung atau **PYXi-rxixj-PYXj-**

Berdasarkan hasil uji pengaruh secara parsial, dari enam faktor yang diteliti pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan, faktor-faktor yang signifikan pengaruhnya adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan, sementara kedua faktor lainnya tidak berpengaruh signifikan.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa hanya ada pengaruh langsung da Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strate Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaa sedangkan dari Regulasi serta Penguasas Teknologi dan Informasi tidak

terdapat pengaa langsung terhadap Kinerja Perusahaan. Adapun untuk pengaruh tidak langsung, karer eksistensinya bergantung kepada signifikannj pengaruh parsial dari sepasang faktor, ma\* hasil penelitian yang tidak menunjukkan adanj pengaruh parsial dari Regulasi serta Penguasas Teknologi dan Informasi menggambarkan tide adanya pengaruh tidak langsung yang signifiks dari kedua faktor ini terhadap Kiner Perusahaan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisie korelasi antar faktor pada uraian terdahulu yar menggambarkan ada-tidaknya hubungan yang positif antar faktor juga diperoleh temuan bahwa hubungan koreiasi positif yang signifikan terdapat pada pasangan variabel Regulasi (Xi) dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Kemampuan Modal (X3) dengan Strategi Kemitraan (Xs), Kemampuan Modal (X3) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi (X»), serta antara Strategi Kemitraan (Xs) dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi (Xs). Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi eksternal dan internal pada Perusahaan Bunker di DKI Jakarta belum sepenuhnya terintegrasi secara sinergis. Berdasarkan adanya pengaruh parsial dan hubungan koreiasi antar faktor yang terlibat, faktor-faktor yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y) adalah: Kemampuan Modal (X3) melalui Strategi Kemitraan (Xs)

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

dan Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) melalui Kemampuan Modal ( $X_3$ ). Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Model Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan**

Koefisien Korelasi Antar Variabel Penyebab						
	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$
$X_1$	1,000	0,637	0,277	-0,071	0,132	0,034
$X_2$	0,637	1,000	0,257	-0,211	-0,090	0,089
$X_3$	0,277	0,257	1,000	0,114	-0,555	0,537
$X_4$	-0,071	-0,211	0,114	1,000	-0,118	0,123
$X_5$	0,132	-0,090	-0,555	-0,118	1,000	-0,361
$X_6$	0,034	0,089	0,537	0,123	-0,361	1,000

Besarnya Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Masing-masing Variabel Penyebab																			
	Koefisien Jalur	Pengaruh Parsial	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui						Pengaruh Total									
				$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$										
Regulasi	$X_1$	-0,166	tidak signifikan	2,8%	-	-0,8%	+	-0,2%	+	0,8%	-	-0,8%	+	-0,008%	+	-7,8%	+		
Kualitas Sumber Daya Manusia	$X_2$	0,815	signifikan	11,9%	+	-0,8%	-	-	-	11,1%	+	-0,8%	-	-1,2%	-	0,08%	+	30,1%	+
Kemampuan Modal	$X_3$	0,697	signifikan	11,9%	+	-0,2%	-	11,1%	+	-	-	3,4%	+	-	-	0,3%	+	31,8%	+
Infrastruktur Pelabuhan	$X_4$	0,431	signifikan	17,7%	+	0,8%	+	-0,8%	-	3,4%	+	-	-	-1,1%	-	0,04%	+	18,0%	+
Strategi Kemitraan	$X_5$	0,274	signifikan	9,9%	+	-0,6%	-	-1,2%	-	-7,7%	-	-1,1%	-	-	-	-0,1%	-	-8,6%	-
Penguasaan Teknologi dan Informasi	$X_6$	0,009	tidak signifikan	0,0%	+	-0,008%	-	0,00%	+	0,0%	+	0,04%	+	-0,1%	-	-	-	0,0%	+

Pengaruh Total Langsung dan Tidak Langsung = Koefisien Determinasi =  $R^2$

Keterangan: warna latar hitam menunjukkan pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), Kemampuan Modal ( $X_3$ ), Infrastruktur Pelabuhan ( $X_4$ ), dan Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ). Demikian pula terdapat pengaruh tidak langsung dari Kemampuan Modal ( $X_3$ ) melalui Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ) maupun sebaliknya dari Strategi Kemitraan ( $X_5$ ) melalui Kemampuan Modal ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ). Dengan demikian,  $H_02$  ditolak sebagian, begitu pula hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh langsung dan tidak langsung dari keenam faktor yang diteliti terhadap Kinerja Perusahaan. Adapun pengaruh langsung dari Regulasi serta Penguasaan

Teknologi dan Informasi, demikian pula pengaruh tidak langsung dari masing-masing faktor melalui faktor-faktor lainnya, kecuali dari Kemampuan Modal melalui Strategi Kemitraan dan sebaliknya, tidak dapat diterima karena pengaruhnya yang sangat lemah.

**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil analisis pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja secara struktural dapat dinyatakan melalui persamaan sebagai berikut:  $Z_i = \beta_{zi}Y + \alpha_i$   $Z_1 = 0,876 Y + n$ ,  
 dimana:  $Z_i$  = Penyerapan Tenaga Kerja

**Tabel 7. Koefisien Determinasi dan Koefisien Jalur Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Model	Y (Kinerja Perusahaan)	Standardized Coefficients		Sig.
		Beta	t	
1	Y (Kinerja Perusahaan)	,876	9,631	,000

a. Dependent Variable: Z1 (Penyerapan dan Pembinaan Tenaga Kerja)

a. Dependent Variable: Z1 (Penyerapan Tenaga Kerja)

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa koefisien jalur  $p_{z_1Y}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar  $p_{z_1Y} = 0,876$ . Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Kinerja Perusahaan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan t hitung sebesar 9,631 (p-value = 0,000). Tampak bahwa nilai turning = 9,631 >  $W_i = 2,048$  (nilai  $t_{\alpha/2}$  pada taraf kesalahan 5% tipe uji 2-sisi dan derajat bebas  $n-2 = 30-2 = 28$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan hipotesis penelitian mengenai adanya pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja Perusahaan Bunker di DKI Jakarta mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja. Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah positif dan tergolong kuat dimana:  $p_{z_1Y} > 0$  dan terletak antara 0,70 - 0,90. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja perusahaan yang dapat dicapai, semakin tinggi pula tingkat penyerapan tenaga kerja pada Perusahaan Bunker. Kinerja perusahaan memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Besarnya pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja; sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi model adalah sebesar  $R^2 = 0,768 > 76,8\%$ . Proporsi pengaruh selebihnya, yaitu sebesar  $p_{z_1D_2} = 1 - R^2 = 23,2\%$  lebih dijelaskan oleh faktor-faktor luar yang tidak diteliti. Kuatnya pengaruh faktor luar

ditunjukkan oleh koefisien jalur  $p_{z_2Z_1} = \sqrt{1-R^2} = 0,482$  yang tergolong cukup kuat, yaitu antara 0,40 - 0,70.

#### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai

Hasil analisis pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai secara struktural dapat dinyatakan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z_2 = Pz_2Y + Li_3$$

$$Z_2 = 0,724 Y + O,$$

dimana

$z$  = Kesejahteraan Pegawai

$Y$  = Kinerja

Perusahaan

$\epsilon$  = galat/residu/error

yang menunjukkan faktor luar yang tidak diteliti

$Pz_2Y$  = koefisien jalur yang menunjukkan kuatnya pengaruh variabel Kinerja Perusahaan (Y) terhadap Kesejahteraan Pegawai ( $Z_2$ )

Hipotesis penelitian mengenai terdapatnya pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai diuji melalui uji signifikansi koefisien jalur dari Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai atau  $p_{z_2Y}$ . Hasil uji pengaruh selengkapannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi dan Koefisien Jalur Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai**

### Model Summary<sup>5</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 <sup>a</sup>	,525	,508	3,50646

a- Predictors: (Constant), Y (Kinerja Perusahaan) b- Dependent Variable: Z2 (Kesejahteraan Pegawai)

### Coefficients<sup>3</sup>

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Y (Kinerja Perusahaan)	,724	5,560	,000

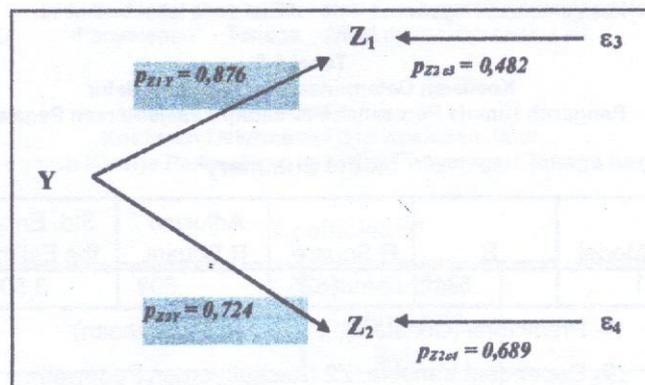
<sup>a</sup> - Dependent Variable: Z2 (Kesejahteraan Pegawai)

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa uji 2-sisi dan derajat bebas  $n-2 = 30-2 = 28$ . koefisien jalur  $\beta_{Z_2Y}$  yang menunjukkan kuatnya pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap penelitian mengenai adanya pengaruh dari Kesejahteraan Perusahaan Bunker di DKI Jakarta

Pegawai adalah positif dan tergolong kuat dimana:  $\beta_{Z_2Y} > 0$  dan terletak antara 0,70 - 0,90. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja perusahaan yang dapat dicapai, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan pegawai pada Perusahaan Bunker. Kinerja perusahaan memiliki peran

yang tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Besarnya pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi model adalah sebesar  $R^2 = 0,525 = 52,5\%$ . Proporsi pengaruh selebihnya, yaitu sebesar  $1 - R^2 = 47,5\%$  lebih dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kuatnya pengaruh faktor uji ditunjukkan oleh koefisien jalur  $\beta_{Z_2Y} = V(1-R^2) = 0,689$  yang tergolong cukup kuat, yaitu antara 0,40-0,70. Hasil uji pengaruh dari kinerja perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja serfs kesejahteraan pegawai secara ringkas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 9. Hasil Uji Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pegawai

Hasil uji pengaruh dari kinerja perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja serta kesejahteraan pegawai menunjukkan bahwa Perumahan Bunker di DKI Jakarta lebih cenderung memprioritaskan penyerapan tenaga kerja dibandingkan kesejahteraan pegawai.

hasil pengujian kerja relatif dibandingkan kesejahteraan pegawai.

### Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini hasil rekapitulasi analisis jalur pada masing-masing sub struktur yang dianalisis berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis

**Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Pengaruh**

<b>Pengaruh Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan</b>						
Pengaruh Simultan	R *	Ry.X	Kategori	F	p-value	Keputusan
	XI23456	123456				
Keenam faktor yang diteliti	89,4%	0,945	Sangat Kuat	32,304	0,000	Signifikan
Pengaruh Parsial	Pvxi	Arab	Kategori	t	p-value	Keputusan
Regulasi (Xi)	-0,166	Negatif	Sangat Lemah	-1,691	0,104	Non-Signifikan
Pengaruh Parsial	PrX,	Arab	Kategori	t	p-value	Keputusan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	0,619	Positif	Cukup Kuat	6,616	0,000	Signifikan
Kemampuan Modal (X <sub>3</sub> )	0,697	Positif	Cukup Kuat	6,924	0,000	Signifikan
Infrastruktur Pelabuhan (X <sub>4</sub> )	0,421	Positif	Cukup Kuat	5,916	0,000	Signifikan
Strategi Kemitraan (X <sub>5</sub> )	0,224	Positif	Lemah	2,493	0,020	Signifikan
Penguasaan Teknologi dan Informasi (X <sub>6</sub> )	0,009	Positif	Sangat Lemah	0,105	0,917	Non-Signifikan
<b>Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja</b>						<b>(R<sup>J</sup>-76,8%)</b>
Pengaruh	Pziv	Arah	Kategori	T	p-value	Keputusan
Kinerja Perusahaan (Y)	0,876	Positif	Cukup Kuat	9,631	0,000	Signifikan
<b>Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai</b>						<b>52,5%)</b>
Pengaruh	PZ2Y	Ara h	Kategori	T	p-value	Keputusan
Kinerja Perusahaan (Y)	0,724	Positif	Cukup Kuat	5,560	0,000	Signifikan

### Penentuan Variabel Dominan

Penentuan variabel dominan dalam model bertujuan agar dapat diketahui variabel apa yang semestinya diprioritaskan untuk ditingkatkan kualitasnya, karena pengaruhnya yang paling kuat, dalam rangka perbaikan atau peningkatan kualitas variabel akibat yang sementara ini masih belum optimal. Berdasarkan hasil model secara keseluruhan dan hasil analisis sebagaimana telah diuraikan di atas, variabel dominan untuk substruktur pertama mengenai pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap kinerja perusahaan adalah:

**Kemampuan Modal.** Adanya variabel dominan ini relevansinya terbatas pada substruktur pertama yang tersusun atas lebih dari satu variabel penyebab. Adapun untuk substruktur

kedua dan ketiga yang hanya mengandung satu variabel penyebab, analisis variabel dominan tidak dilakukan.

Kemampuan Modal merupakan variabel dominan dibandingkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan yang secara konstruktif menentukan

Kinerja Perusahaan. Dari ertrap faktor penentu Kinerja Perusahaan di atas yang pengaruhnya signifikan, variabel Kemampuan Modal memiliki derajat pengaruh yang paling kuat dengan koefisien jalur sebesar  $p_{YX_i} = 0,697$ .

### Hasil Pengujian Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi the goodness of an econometric model atau karakteristik yang dapat diharapkan, yaitu :

- 1) *Theoretical Clausubility*, menghasilkan hasil uji dengan mayoritas arah pengaruh yang sesuai dengan ekspektasinya dan teori
- 2) *Accuracy of the estimates of the parameters*. Model penelitian menghasilkan estimator koefisien regresi yang akurat atau tidak bias dan signifikan, Asumsi analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah (*p-value*

untuk model Kinerja Perusahaan = 0,000; *p-value* untuk model Penyerapan Tenaga Kerja = 0,000; dan *p-value* untuk model Kinerja Perusahaan = 0,000 yai seluruhnya lebih kecil daripada  $\alpha 0,05$ ).

- 3) *Explanatory ability*. Model peneliti: memiliki kemampuan yang tinggi dala menjelaskan hubungan antar fenomena ekonoi yang dikaji. *Standard Error (SE)* dari koefisii regresi yang signifikan bernilai lebih ke daripada  $\bar{V}_i$  kali nilai mutlak koefisien jalurn ( $SE < \bar{V}_i$ )
- 4) *Forecasting ability*. Model memiliki tingkat kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel respons (variabel akibat) sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi model yang melebihi 60% ( $R^2 = 89,4\%$  pada model Kinerja Perusahaan;  $R^2 = 76,8\%$  pada model Penyerapan Tenaga Kerja; dan  $R^2 = 52,5\%$  pada model Kesejahteraan Pegawai).

Tabel 10. Hasil Uji Kesesuaian Teori

Hubungan Antar Variabel	Pra-estimasi	Pasca-estimasi	Kesesuaian
Pengaruh dari Regulasi terhadap Kinerja Perusahaan	-	-	Sesuai
Pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan	+	+	Sesuai
Pengaruh dari Kemampuan Modal terhadap Kinerja Perusahaan	+	+	Sesuai
Hubungan Antar Variabel	Pra-estimasi	Pasca-estimasi	Kesesuaian
Pengaruh dari Infrastruktur Pelabuhan terhadap Kinerja Perusahaan	+	+	Sesuai
Pengaruh dari Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan	+	+	Sesuai
Pengaruh dari Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan	+	+	Sesuai
Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	+	+	Sesuai
Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai	+	+	Sesuai

Tabel 11. Kemampuan Menjelaskan :

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (p)	T hitung	Standard Error (SE)	Keputusan
Pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan	0,619	6,616	0,094	SE < (1/2 p  = 0,309)
Pengaruh dari Kemampuan Modal terhadap Kinerja Perusahaan	0,697	6,924	0,101	SE < (1/2 p  = 0,349)
Hubungan Antar Variabel	Pra-estimasi	Pasca-estimasi	Pasca-estimasi	Kesesuaian
Pengaruh dari Infrastruktur Pelabuhan terhadap Kinerja Perusahaan	0,421	5,916	0,071	SE < (1/2 p  = 0,210)
Pengaruh dari Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan	0,224	2,493	0,090	SE < (1/2 p  = 0,112)
Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	0,876	9,631	0,091	SE < (1/2 p  = 0,438)
Pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai	0,724	5,560	0,130	SE < (1/2 p  = 0,362)

Berdasarkan hasil penelitian, sebagai temuan, penelitian ini menunjukkan bahwa model pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap Kinerja Perusahaan mempunyai tingkat kesesuaian yang sangat tinggi. Adapun tingkat kesesuaian untuk model pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja serta terhadap Kesejahteraan Pegawai tergolong tinggi. Hal ini tercermin dari nilai koefisien korelasi multipel dan koefisien jalur dari masing-masing substruktur yang dianalisis. Walaupun demikian dalam kerangka solusi alternatif peningkatan Kinerja Perusahaan, Penyerapan Tenaga Kerja, serta Kesejahteraan Pegawai, hasil pemodelan ini masih membuka peluang dilakukannya penelitian lanjutan untuk mengembangkan model yang tersusun atas faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang secara teoritis yang juga memiliki pengaruh terhadap masing-masing variabel akibat.

### 1. Hubungan antar Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara Regulasi dengan Kualitas Sumber Daya Manusia dan antara Kemampuan Modal dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang secara efektif mampu merespons regulasi dalam bidang usaha bunker umumnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Demikian pula, perusahaan bunker yang memiliki kemampuan modal yang lebih baik cenderung dapat lebih meningkatkan penguasaan teknologi dan informasi dalam

bidang usaha bunker. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara negatif antara Kemampuan Modal dengan Strategi Kemitraan

dan antara Strategi Kemitraan dengan Penguasaan Teknologi dan Informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan bunker dengan kemampuan modal yang lebih rendah serta penguasaan teknologi dan informasi yang lebih rendah condong memiliki upaya yang lebih tinggi dalam mengembangkan strategi kemitraan dalam bidang usaha bunker. Temuan penelitian ini menggambarkan bahwa pengembangan strategi kemitraan cenderung lebih digunakan untuk mengatasi lemahnya daya saing perusahaan dalam permodalan dan penguasaan teknologi dan informasi daripada melengkapi keduanya. Adapun tidak adanya hubungan yang signifikan diantara faktor-faktor lainnya menunjukkan belum diberdayakannya faktor-faktor ini secara sinergis dalam usaha mendorong kinerja perusahaan, baik sebagai akibat lemahnya kemampuan perusahaan dalam perencanaan strategi, pengembangan masing-masing faktor, dan integrasi atau koordinasi antar faktor, maupun terbatasnya dukungan dari pemerintah, PT. Pertamina, dan Asosiasi Perusahaan Bunker Indonesia.

### 2. Hasil Uji Hipotesis Faktor-faktor yang Berpengaruh secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja Perusahaan

Sebagai model solusi peningkatan Kinerja Perusahaan, hasil pengujian model

Mulyadi  
 (Presiden Direktur PT. Eka Lima & Co.  
 /Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Univ. Borobudur)

menunjukkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Perusahaan dapat dilakukan melalui usaha-usaha peningkatan Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi secara simultan atau bersama-sama.

Pengaruh total Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan sebesar 89,4% relatif lebih besar dari pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, yaitu sebesar 10,6%. Berdasarkan besarnya pengaruh total dari enam variabel bebas yang diteliti tampak bahwa keenam faktor yang diteliti ini mendominasi faktor-faktor lain yang tidak diteliti *daiam* menjelaskan Kinerja Perusahaan. Dengan demikian, upaya peningkatan Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Bunker di DKI Jakarta dapat diprioritaskan untuk dilakukan melalui perbaikan dan pengembangan keenam faktor tersebut. Walaupun demikian, kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang tidak diteliti terhadap Kinerja Perusahaan tetap dapat dikembangkan dalam rangka memperbesar tingkat efektivitas hasil yang diharapkan. Diantara keenamnya, dari hasil uji pengaruh parsial, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan dan Strategi Kemitraan merupakan faktor-faktor yang pengaruhnya signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Pengaruh positif dari keenam faktor ini menunjukkan bahwa peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan efektif memberikan efek positif dalam mendorong perbaikan Kinerja Perusahaan. Adanya pengaruh positif yang signifikan < Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa sebagai aset penggerak dan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas terbukti menentukan keunggulan kompetitif dalam mencapai kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Adanya pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Modal menunjukkan bahwa kemampuan modal dari perusahaan merupakan kondisi yang diperlukan dan menjalankan usaha yang terbukti menentukan keberhasilan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Adanya pengaruh positif signifikan dari Infrastruktur Pelabuhan menunjukkan bahwa ketersediaan infrastruktur yang baik terbukti memudahkan perusahaan dalam memberikan layanan dan kontribusi optimum terhadap kinerja perusahaan. Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Strategi Kemitraan menunjukkan bahwa strategi kemitraan yang baik terbukti memudahkan perusahaan untuk memperoleh daya saing diharapkan dan memberikan kontribusi tertier kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan adalah Regulasi dan Penguasaan Teknologi dan Informasi ini menunjukkan bahwa peran dari kedua ini

belum efektif *daiam* meningkatkan Kinerja Perusahaan. Pengaruh negatif yang signifikan dari Regulasi terhadap Kinerja Perusahaan menunjukkan bahwa regulasi bidang usaha bunker masih dalam pembelajaran. Kesiapan dari pemerintah Pertamina, dan Asosiasi Perusahaan Indonesia (APBI) untuk menerapkan regulasi yang mendukung peningkatan daya perusahaan bunker masih rendah. Dengan kata lain, pengaruh regulasi terhadap kinerja perusahaan masih bersifat spekulatif. Dalam menyiasati pasar bebas, pemerintah masih dominan untuk lebih mengedepankan pengembangan iklim investasi yang menarik bagi investor asing relatif dibandingkan memperkuat daya saing perusahaan domestik. Dalam kondisi daya saing domestik yang masih rendah, pemerintah justru membuka investasi asing pada bidang distribusi BBM. Dalam tanggung jawabnya secara ekonomi, PT. Pertamina sebagai BUMN (yang sejak tahun 2001 tidak lagi berperan sebagai regulator industri migas di Indonesia) juga masih terkonsentrasi pada penciptaan nilai bagi dirinya sendiri relatif dibandingkan pendistribusian nilai ekonomis kepada perusahaan-perusahaan pendukungnya (khususnya dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan bunker).

Kebijakan penetapan standard harga BBM yang tidak kompetitif dibandingkan pasar penawaran BBM di Singapura berekses pada rendahnya tingkat penjualan perusahaan-perusahaan bunker. Adapun APBI juga belum banyak berperan dalam meningkatkan daya tawarnya untuk menegosiasikan kebijakan harga, margin diskon pembelian, dan kuota pembelian dalam rangka meningkatkan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan-perusahaan bunker domestik dengan PT. Pertamina sebagai satu-satunya pemasok BBM. Pengaruh positif yang tidak signifikan dari Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan menunjukkan bahwa penguasaan teknologi dan informasi pada bidang usaha bunker masih dalam tahap permulaan. Penguasaan teknologi dan informasi masih bersifat sementara (temporer) atau belum berkelanjutan dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan strategi peningkatan kinerja perusahaan sehingga kontribusinya terhadap kinerja perusahaan masih sangat rendah.

Diantara keenamnya, dari perbandingan pengaruh, Kemampuan Modal merupakan variabel dominan bagi Kinerja Perusahaan. Hal ini berarti peningkatan Kemampuan Modal memberikan efek positif yang lebih kuat dalam mencapai Kinerja Perusahaan yang lebih baik relatif jika dibandingkan dengan peningkatan tiga faktor lainnya yang pengaruhnya signifikan, yaitu: Kualitas Sumber Daya Manusia, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas Regulasi terhadap Kinerja Perusahaan

diharapkan pemerintah menerapkan kebijakan pasar bebas dalam bidang usaha bunker yang seimbang antara pengembangan iklim investasi dan penguatan daya saing perusahaan domestik. PT. Pertamina juga diharapkan meningkatkan tanggung jawabnya secara ekonomi dalam pendistribusian nilai ekonomis kepada perusahaan-perusahaan komplementer, khususnya perusahaan bunker, melalui kebijakan penetapan standard harga yang lebih kompetitif dari pasar penawaran BBM di Singapura. Adapun APBI diharapkan untuk meningkatkan perannya dalam negosiasi dengan PT. Pertamina agar kebijakan harga, margin diskon pembelian, dan kuota pembelian dapat saling menguntungkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kurangnya pemahaman perusahaan bunker atas regulasi Kadin dan Asosiasi Perusahaan Bunker Indonesia (APBI) tentang sistem dan prosedur pelayanan jasa bunker perlu disiasati dengan peningkatan sosialisasi. Kurangnya kemampuan SDM manajer dalam melakukan evaluasi pencapaian sasaran dan rendahnya transparansi dalam pengelolaan modal perlu disiasati dengan meningkatkan program pendidikan dan pelatihan. Mahalnya biaya penggunaan fasilitas bersandarnya kapal perlu disiasati dengan penyesuaian biaya dengan kemampuan rata-rata perusahaan dan meningkatkan volume jumlah kapal pelanggan yang bersandar. Kurangnya kemampuan perusahaan dalam menjalin kemitraan dengan pihak perbankan perlu disiasati dengan meningkatkan komitmen kerja sama yang saling menguntungkan. Mahalnya biaya pengadaan dan operasionalisasi teknologi perlu diatasi dengan penyediaan fasilitas pembiayaan yang lebih murah. Rendahnya kontribusi penguasaan teknologi dan informasi terhadap kinerja perusahaan dapat disiasati melalui peningkatan integrasinya ke dalam strategi peningkatan kinerja perusahaan. Perbaikan yang diperlukan dari faktor-faktor di atas dalam peningkatan kinerja perusahaan, sebagaimana hasil analisis deskriptif, dapat diprioritaskan untuk lebih diarahkan pada peningkatan kepuasan pelanggan atas pelayanan jasa bunker.

### **1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan. Adapun Regulasi serta Penguasaan Teknologi dan Informasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan. Interpretasi atas temuan ini adalah sebagaimana telah dijelaskan dalam pembahasan mengenai hasil uji pengaruh parsial. Adapun faktor-faktor

yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perusahaan adalah: Kemampuan Modal melalui Strategi Kemitraan dan Strategi Kemitraan melalui Kemampuan Modal. Pengaruh tidak langsung dari Kemampuan Modal melalui Strategi Kemitraan terhadap Kinerja Perusahaan menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan modal pada perusahaan bunker memungkinkan berkembangnya strategi kemitraan yang mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Demikian pula sebaliknya, pengaruh tidak langsung dari Strategi Kemitraan melalui Kemampuan Modal terhadap Kinerja Perusahaan menunjukkan bahwa berkembangnya strategi kemitraan menuntut perbaikan kemampuan modal yang selanjutnya memperlbesar kinerja perusahaan.

### **2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja perusahaan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa dalam bidang usaha bunker, kinerja perusahaan sebagai kemajuan yang dicapai perusahaan mampu meningkatkan kontribusi perusahaan dalam penyediaan lapangan kerja yang dibutuhkan dalam rangka menjaga kesinambungan aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perbaikan kinerja perusahaan dapat lebih diarahkan pada perbaikan manajemen sumber daya manusia pada tenaga kerja langsung yang adaptif dengan tingginya tingkat persaingan tenaga kerja. Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 76,8% yang relatif lebih besar dari pengai faktor-faktor lain yang tidak diteliti, yaitu sebesar 23,2%. Sebagaimana halnya dalam mo Kinerja Perusahaan, upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja pada perusahaan bunker di DKI Jakarta dapat diprioritaskan untuk dilakukan melalui peningkatan Kinerja Perusahaan. Kajian lebih lanjut tentang faktor lain yang juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja juga perlu dikembangkan untuk efektivitas hasil penyerapan tenaga kerja dan lebih ditingkatkan.

### **3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja perusahaan mempengaruhi kesejahteraan pegawai dalam perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan mendorong kesejahteraan pegawai yang lebih tinggi, baik dari ketersediaan kompensasi maupun fasilitas kerja yang lebih baik. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa dalam bidang usaha bunker, kinerja perusahaan sebagai kemajuan yang dicapai perusahaan memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan kesejahteraan pegawai yang diperlukan sebagai

prasyarat kesinambunc aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil anal deskriptif, untuk peningkatan kesejahteraan pegawai, perbaikan kinerja perusahaan semestinya lebih diarahkan untuk meningkatkan kecukupan tunjangan cuti. Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai adalah sebesar 52, yang relatif lebih besar dari pengaruh faktor lain yang tidak diteliti, yaitu sebesar 47,5%. Sebagaimana halnya dalam model Kinerja Perusahaan dan Penyerapan Tenaga Kerja, upaya peningkatan kesejahteraan pegawai pada perusahaan bunker di DKI Jakarta dapat diprioritaskan untuk dilakukan melalui peningkatan kinerja perusahaan. Kajian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kesejahteraan pegawai perlu dikembangkan agar efektivitas kesejahteraan pegawai dapat lebih ditingkatkan.

### SIMPULAN DAN SARAN

Sebagai temuan disertasi, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kemampuan modal, kualitas sumber daya manusia, infrastruktur pelabuhan, dan strategi kemitraan mempunyai peran yang paling menentukan dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan bunker di DKI Jakarta. Selain itu juga menunjukkan adanya implikasi dari kinerja perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja serta kesejahteraan pegawai. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan dari Regulasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, Strategi Kemitraan, dan Penguasaan Teknologi dan Informasi terhadap Kinerja Perusahaan. Secara parsial, pengaruh dari faktor-faktor yang diteliti lebih ditentukan oleh pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan. Adapun Regulasi dan Penguasaan Teknologi dan Informasi belum efektif kontribusinya dalam peningkatan Kinerja Perusahaan.
- 2) Kinerja Perusahaan lebih dipengaruhi oleh adanya pengaruh langsung dari Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemampuan Modal, Infrastruktur Pelabuhan, dan Strategi Kemitraan dibandingkan pengaruh langsung dari Regulasi serta Penguasaan Teknologi dan Informasi. Rendahnya kontribusi dari kedua faktor tersebut serta rendahnya sinergitas antar keenam faktor menjadi penyebab rendahnya pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perusahaan. Dari berbagai faktor yang diteliti, pengaruh tidak langsung disumbangkan oleh pengaruh Kemampuan Modal melalui Strategi

Kemitraan dan sebaliknya. Hasil ini menunjukkan belum terintegrasinya faktor-faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

- 3) Terdapat pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Semakin tinggi kinerja perusahaan, semakin tinggi pula tingkat penyerapan tenaga kerja pada perusahaan bunker.
- 4) Terdapat pengaruh dari Kinerja Perusahaan terhadap Kesejahteraan Pegawai. Semakin tinggi kinerja perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan pegawai yang dapat diberikan pada perusahaan bunker.

Merujuk kepada hasil penelitian dan kesimpulan, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Sebagai saran akademis, disarankan kepada peneliti lainnya untuk melibatkan faktor-faktor lain di luar faktor-faktor yang diteliti yang turut mempengaruhi kinerja perusahaan, penyerapan tenaga kerja, dan kesejahteraan pegawai, yaitu: pengaruh pendidikan dan pelatihan, tingkat bunga, dan inflasi. Demikian pula mengembangkan penelitian pada sektor lainnya, di luar sektor jasa bunker.
- 2) Disarankan kepada pemerintah agar menerapkan kebijakan pasar bebas dalam bidang usaha bunker yang seimbang antara pengembangan iklim investasi dan penguatan daya saing perusahaan domestik. Kepada PT. Pertamina, disarankan untuk menerapkan kebijakan penetapan standard harga yang lebih kompetitif dari pasar penawaran BBM di Singapura. Kepada Kadin dan ABPI, disarankan untuk meningkatkan sosialisasi tentang sistem dan prosedur pelayanan jasa bunker; meningkatkan program pendidikan dan pelatihan, terutama dalam mengevaluasi pencapaian sasaran dan mengelola modal secara transparan; serta memfasilitasi biaya pengadaan dan operasionalisasi teknologi yang lebih murah. Kepada Departemen Perhubungan dan Syahbandar, disarankan untuk menyesuaikan biaya penggunaan fasilitas bersandarnya kapal agar lebih terjangkau oleh perusahaan bunker dan meningkatkan jumlah kapal pelangan yang bersandar di pelabuhan. Kepada perusahaan dan pihak perbankan disarankan untuk meningkatkan komitmennya dalam kerja sama permodalan yang saling menguntungkan. Kepada APBI dan PT. Pertamina, disarankan untuk menjalin kemitraan distribusi yang saling menguntungkan melalui perbaikan kebijakan harga, margin diskon pembelian, dan kuota

### DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N., dan Vijay Govindarajan, 1998, *Managemen Control Systems*, Ninth Edition, Irwin/McGraw-Hill, New York.
- Basri, Zen (1998), Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Manajer pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Propinsi Nangroe Aceh Darusalam.
- Boediono, 1998. *Pelayanan Prima*. Jakarta: Yayasan Kawula Muda.
- Blank, John, 1992, *The Essense of Total Quality Management*, First Edition, Series Brooks, Ian and Jamie Wheatherstoh., *The Business Environment. Challenges and Changes*. Prentice Hall, New York, 1997.
- Chow (Nixson, 2002), Hubungan kausal antara penguasaan teknologi dengan pengembangan pendidikan dan pelatihan yang mendorong pertumbuhan pembangunan infrastruktur.
- Davis, Gordon B dan Olson, Margrethe H, 1993, *Management Information Systems, Conceptual Foundations, Structures, and Developments*, McGraw-Hill, Inc., New York, USA.
- Deaslar, Gary, (2000) *Human Resources Management*, Eight Edition. New Jersey : United State: PRENTICE Hall.
- Dharma, S.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Dehdasurono Prawiroatmojo, (1988), *Organisasi dan Manajemen - Perilaku, Struktur - Proses*. Erlangga - Jakarta
- Dermawan Sjahrial, 2008 *Kumpulan Pembahasan Soal-soal Manajemen Keuangan*, Mitra Wacana Media, Edisi Pertama, Jakarta.
- Drucker Peter, 1995, *The Information Executives Trolly Need*, Harvard Business Review.
- Dessler, Garry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa oleh Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.
- Fisher, Schbenfieldt & Shaw, 1995, Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kompensasi (karena kontribusinya terhadap laba), harga diri, rasa bertumbuh, dan kepuasan pegawai.
- Garelli Stephane 2008, Menjadi No. 1 Di abad ke-21, Kiat Bangss, Perusahaan dan Individu Memenangi Persaingan di Era Baru, Gramedia, Jakarta.
- Gilmore et al. 1996 Gilmore, Audrey, dan David Carson, 1996, *Management Competencesfor Services Marketing, The Journal of Services Marketing*.
- Glad, Ernest, dan Becker, Hugh, 1996, *Activity Based Costing and Management*, John Wiley & Sons Ltd., Chichester.
- Gomes 2003. Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gujarajati Damodar, 2003, *Ekonometrika*, Erlangga, Jilid II, Jakarta.
- Hitt, M., Ireland R., Hoskisson R., (2001), *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*, South-Western College Publishing
- Hasibuan, Malayu, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GV. Haji Masagung, Jakarta
- Hunger J. David dan Wheelan Thomas L, 2001, *Manajemen Strategis*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Yulianto Agung S., Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta : Penerbit Jambatan
- Kaplan, R.S, & David, Norton, 2001, *Balance Score Curd Translating Strategy into Action*, Harvard Business School Press, Boston; Massachusetts.
- Kotler Philip, 2003, *Marketing Management*, Eleventh Edition, Englewood Cliffs, Prentice Hall International Editions, New Jersey.
- Lubis, Hamsar, (2004), Adopsi Teknologi dan Kendala-Kendalanya di Indonesia, Jurnal Ekonomi, STIE Indonesia, No. 5/Th. XIII/24/Januari-Maret (Akreditasi No. 52/DIKTI/Kep/2002.
- Michael P. Todaro, (1998), *Pembangunan Ekonomi di Dunia ketiga*, Eisi keenam, Erlangga Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Miller, John A, 1996, *Implementing Activity Based Management in Daily Operations*, John Wiley & Son, Inc., New York.
- Mody dan Yilmaz, 2008, *Human Resources Management*, Tenth Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.
- , 2008, *Peningkatan Daya Saing Industri dan Infrastruktur Untuk Negara-Negara Berkembang*.
- Manning Curbis (2002). *Personnel Management*. Sixth Edition. New York, Mc. Graw-Hill Book Company.
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rifika Aditama
- Nawawi, Hadari, (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press
- Pearce, John A., and Robinson, Richard B., 2000, *Strategic Management: Formulation, Implementation and Control* Mc. Graw-Hill, New York.
- Peraturan Pemerintah RI No. 11 tahun 1983 tentang pembinaan kepelabuhanan, pengelolaan pelabuhan di

- Indonesia Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 69 tahun 2001 Tentang Kepelabuhanan.
- Porter, 2004, *"Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Performance."*, New York : Free Press.
- Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan penelitian, Pengembangan dan Informasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I, (2006:13),
- Rodrik, Dani, 2004, *Industrial Policy for Twenty-first Century*  
<http://www.ksg.harvard.edu/rodrik/>
- Robbins, Stephen P., dan Judge Tomothy A, 1998, 2007, *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Preason Prentice Hall., New Jersey, USA Schermerhorn
- John, James G. Hunt, dan Richard N. Osbron, 1991, *Managing Organizational Behavior*, Forth Edition, John Wiley and Sons Inc, USA.
- Scott, S.G., & R.A. Bruce. 1997. Determinants of Innovative Behavior A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 580-607.
- Sekaran Uma, 2008, *Research Methods ForBisnis*. Salemba Empat Jakarta
- Subramanian R. and Gopalakrisna P., 2001., "The Market Orientation Performance in the Context of a Developing Economy, An Empirical Analysis", *Journal of Business Research*, 53,1-13.
- Sugiyono (2008), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sukirno, S. 2001. *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Tjiptono Fandy dan Diana Anastasia, 2003, *Total Quality Management*, Edisi Revisi, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, 1993, Salah satu factor penting yang mempengaruhi keberhasilanpelaksanaan pembangunan daerah adalah kemampuan keuangan daerah.
- Watson Wyatt, 2007-2008 ,survai *Work Asia*, Kompensasi dan benefit (tunjangan) menjadialah satu faktor pendorong utama engagement (keterikatan) karyawan diperusahaan.
- Winardi, 1995, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, Reneka Cipta, Jakarta.
- Wheelen Thomas and David Hunger, 2004, *Strategic Management and Business Policy*, Fourth Edition, New York Adision Wisley Publishing Company.
- Vroom, V.H, 1999, *Work and Motivation*, John Wiley & Son, New York.
- Yayuk Budi Iriyani, 2009, Pengaruh factor-faktor motivasional terhadap etos kerja dan kreativitas pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja keuangan perusahaan serta implikasinya kepada kesejahteraan pegawai pada perusahaan konsultan bidang konstruksi di Propinsi Jawa Barat.
- Yuki Gary A, 2006, *Leadership in Organization*, Sixth Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, USA.
- Yuyun Wirasasmita, 2008, *Uji Kelayakan Model*, Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran, Bandung.