



## Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Proses Clearance Kapal Di PT. Serasi Shipping Indonesia

Bambang Sumali, Purnama Nancy Batu, Mifdal Rasyid  
Prodi KALK

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta  
Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada :19/2/21 direvisi pada : 23/4/21 diterima pada :28/5/21

### Abstrak

PT. Serasi Shipping Indonesia merupakan perusahaan keagenan. Berdasarkan data permasalahan yang ada membahas tentang motivasi dan keterampilan kerja yang menghambat proses clearance kapal yang ada di PT. Serasi Shipping Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap proses clearance kapal. Penelitian dilakukan dengan mengolah data dari motivasi, keterampilan kerja dan proses clearance kapal tahun 2018. Dalam penelitian ini ditemukan hasil data dari pengaruh motivasi, keterampilan kerja terhadap proses clearance kapal. Untuk perusahaan ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kelancaran proses clearance kapal yang optimal, perlu ada nya komunikasi yang baik antara pemilik kapal dan agen untuk mengurus dokumen kapal dengan lebih optimal agar tidak terjadi keterlambatan dalam pengurusan dokumen clearance kapal serta perlunya pengendalian diri karyawan terhadap kondisi kerja agar tercipta kerjasama yang baik antar karyawan di PT. Serasi Shipping Indonesia.

Copyright © 2021, **METEOR**, ISSN:1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata Kunci : Motivasi, Keterampilan kerja, Proses Clearance Kapal  
Permalink DOI : <https://doi.org/10.36101/msm.v14i1.186>

### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan selalu dihubungkan dengan faktor manusia. ini dikarenakan manusialah yang merencanakan, mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam hal menunjang kegiatan proses clearance kapal dan bongkar/muat di pelabuhan jasa agen sangat berperan penting. Kegiatan keagenan itu sendiri diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 11

tahun 2016 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Keagenan Kapal, dalam Pasal 2 dijelaskan bahwa kegiatan keagenan kapal merupakan pelayanan jasa yang dilakukan untuk mewakili perusahaan angkutan laut asing dan/atau kapal perusahaan angkutan laut nasional selama berada di Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan agen bekerjasama dengan perusahaan lain untuk perpindahan barang dari satu tempat ke tempat lain nya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan

perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Kondisi yang terjadi di perusahaan adalah menurunnya kinerja para karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi kerja dari karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang memiliki interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Keterampilan atau keahlian (*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis. PT. Serasi Shipping Indonesia berdiri sejak 11 April 2014 di Jakarta, sesuai dengan Akte Pendirian No. 19 Tanggal 11 April 2014 yang dibuat oleh Notaris Nyonya Karin Christiana Basoeki. PT. Serasi Shipping Indonesia bergerak di bidang keagenan yang saat ini memiliki 18 (delapan belas) cabang di seluruh Indonesia dengan fasilitas 9 (sembilan) unit kapal yang beroperasi dan masih akan terus berkembang lagi mengikuti perkembangan pasar.

PT. Serasi Shipping mempunyai visi menjadi perusahaan keagenan yang terpercaya berskala nasional dan memberikan pelayanan keagenan yang terbaik untuk semua pelanggan atau owner kapal, serta misi memenuhi kebutuhan sarana jasa angkutan laut dengan standar nasional yang memberikan keselamatan jiwa harta benda dan alat angkutan di laut dan menjaga standar operasional dan pelayanan yang tinggi kepada pelanggan.

## Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap proses *clearance* kapal pada PT. Serasi Shipping Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap proses *clearance* kapal pada PT. Serasi Shipping Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap proses *clearance* kapal pada PT. Serasi Shipping Indonesia.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan berfikir secara teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta khususnya dalam teori motivasi dalam proses *clearance* kapal.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan dalam

meningkatkan pengetahuan untuk bagian HRD dan *PortAgency* kantor terhadap proses *clearance* kapal, untuk pengurusan dokumen *clearance* dan merekrut karyawan serta pengambilan keputusan serta mampu mengetahui kemungkinan adanya hambatan yang timbul dari permasalahan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi perkembangan perusahaan serta hasil ini juga dapat dipergunakan sebagai referensi untuk perkembangan perusahaan selanjutnya.

## 2. METODE

### 2.1. Deskripsi Data

#### a. *Motivasi* $x_1$

Pengertian motivasi oleh Irham Fahmi (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah “Aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diinginkan.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas, motivasi dapat digambarkan sebagai potensi dalam diri seseorang yang dinyatakan melalui perilaku-perilaku yang dilakukannya dalam proses pencapaian tujuan. Irham Fahmi menjelaskan, dalam konsep motivasi maslow bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana Tingkata atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H.

#### b. *Keterampilan kerja* $x_2$

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui

pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain.

(Sudarmanto, 2009:60) Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

#### c. *Proses clearance* kapal

Pada dasarnya *clearance* Menurut **D.A Lasse (2014:26)** adalah pengurusan berbagai macam dokumen yang diperlukan kapal bagi kepentingan keselamatan kapal, barang yang diangkut, penumpang dan awaknya

### 2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan Praktek Darat di PT. Serasi Shipping Indonrdia terhitung mulai tanggal 23 Juli 2018 sampai dengan 28 May 2019.

### 2.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT.Serasi Shipping Indonesia, Jl Graha kirana, Jl Yos Sudarso No.88, Sunter jaya, Tanjung Priok, Jakarta Utara

### 2.4 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistik dan definisi-definisi pengertian dari referensi buku-buku di perpustakaan, dll dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan guna melengkapi materi penelitian ini dengan menggunakan “Riset Lapangan” dan “Riset Kepustakaan”. Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui pengamatan dan wawancara secara langsung serta pengambilan data-data primer mengenai perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia dan Penelitian Kepustakaan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan motivasi dan proses *clearance* kapal. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan teknik sebagai berikut.

### a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengar, merasakan dan kemudian dicatat secara subyektif. (Gulo, 2002 : 116).

Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi

ini peneliti melihat secara langsung di PT. Serasi Shipping Indonesia. Dimana dalam seksi pengamatan, penulis mengamati Pengaruh Motivasi dan Keterampilan kerja Terhadap Proses *clearance* kapal.

### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010 : 15) teknik pengumpulan data lapangan dengan membuat daftar pertanyaan yang berisikan sejumlah alternatif jawaban yang bersifat tertutup. Responden hanya tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang mereka anggap paling tepat dan cepat, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

## 2.6 Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2017:80), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

## 2.7 HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

#### a. Berdasarkan Usia

Sumber: PT. Serasi Shipping Indonesia. Data diolah

Tabel 4.1 dalam penelitian responden menggambarkan bahwa dalam penelitian responden menunjukkan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah 20-30 tahun berjumlah 9 orang 45%, 31-40 tahun berjumlah 9 orang 45%, dan 41-50 tahun berjumlah 2 orang 10%, Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia berdasarkan usia rata-rata 20-50 tahun.

#### b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase
Diploma 4	4	20%
S1	12	60 %
S2	4	20%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Serasi Shipping Indonesia. Data diolah

Tabel 4.2 dalam penelitian responden berdasarkan tingkat pendidikan Diploma 4 sejumlah 4 orang 20%, tingkat pendidikan, tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 12 orang 60%, tingkat pendidikan sarjana (S2) berjumlah 4 orang 20%, dan tidak ada tingkat pendidikan sarjana (S3) 0%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Serasi Shipping Indonesia (S1).

## 2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas (Test of Validity)

No	Usia responden	Jumlah	Persentase
1	<20 Tahun	-	-
2	20-30 Tahun	9	45 %
3	31-40 Tahun	9	45 %
4	41-50 Tahun	2	10 %
5	>51 Tahun	-	-
6	Total	20	100 %

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 24.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

### Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> )	15	15	Valid
2	Job Deskripsi (X <sub>2</sub> )	15	15	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	15	15	Valid

Sumber: Data primer diolah

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r_{\alpha}$ ) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	15	15	0,923	Reliabel /Tinggi
2	Keterampilan kerja (X <sub>2</sub> )	15	15	0,929	Reliabel /Tinggi
3	Proses clearance kapal (Y)	15	15	0,926	Reliabel /Tinggi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk Motivasi (X<sub>1</sub>) adalah 0,923, job deskripsi (X<sub>2</sub>) adalah 0,929 dan kinerja pegawai (Y) adalah 0,926. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel kompetensi SDM (X<sub>1</sub>), job deskripsi (X<sub>2</sub>) dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 177), Uji Reliabilitas Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### A. ANALISIS DATA

#### 1. Uji Regresi Berganda

Perhitungan korelasi hubungan antara variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub> dan variabel Y. Untuk memastikan apakah ketiga variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak, maka dapat di uji dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang motivasi dan keterampilan kerja terhadap proses clearance kapal di PT. Serasi Shipping Indonesia, uji validitas dan reliabilitas, akan dilakukan pengujian pada uji regresi berganda, dengan metode sebagai berikut :

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Dengan melihat hasil perhitungan tabel di atas dimana R Square sebesar 0,954 atau 95,4 %. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari motivasi dan keterampilan kerja terhadap proses *clearance* kapal sebesar 95,4 % sedangkan sisanya 4,6 % merupakan faktor lain di luar penelitian.

## 3. Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yaitu motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap proses *clearance* kapal. Hasil uji F dapat dilihat

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1192,137	2	596,068	177,578	,000 <sup>b</sup>
	Residual	57,063	17	3,357		
	Total	1249,200	19			

a. Dependent Variable: proses *clearance* kapal

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterampilan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,425	2,997		0,809	0,430
	MOTIVASI	0,089	0,076	0,086	3,160	0,004
	KETERAMPILAN KERJA	0,899	0,072	0,914	12,425	0,000

a. Dependent Variable: PROSES *CLERANCE* KAPAL

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 <sup>a</sup>	0,954	,949	1,832

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KETERAMPILAN KERJA

Sumber : Data SPSS diolah

pada tabel berikut ini :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,425	2,997		,809	,430
	Motivasi	,089	,076	,086	3,160	0,004
	Keterampilan kerja	,899	,072	,914	12,425	0,000

a. Dependent Variable: Proses *Clearance* Kapal

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 177,578 dan Ftabel dengan

angka 2 = angka pembilang dan 17 = angka penyebut dengan taraf 5 % maka didapat Ftabel sebesar 3,59. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 177,578 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,59 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka hipotesis diterima..

#### 4. Uji t (Signifikan Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial

*Sumber: Data SPSS diolah*

(pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak

#### Hasil Uji t Hitung

Sedangkan hasil dari  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = n - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 20 - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 18)$$

$$t_{tabel} = 2,101$$

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu n= jumlah sampel 20 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat t tabel sebesar 2,101. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap proses H1: Uji Hipotesis motivasi terhadap proses *clearance* kapal dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_1$  sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima, maka ini menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap proses *clearance* kapal

H2 : Uji Hipotesis keterampilan kerja terhadap proses *clearance* kapal dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_2$  sebesar 12,425 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima, maka ini menunjukkan variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap proses *clearance* kapal.

#### 3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Serasi Shipping Indonesia maka penulis menarik kesimpulan:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan proses *clearance* kapal, dimana t hitung untuk  $X_1$  sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi mempunyai peran yang penting dalam proses *clearance* kapal pada perusahaan PT.Serasi Shipping Indonesia. Sehingga H1 yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap proses *clearance* kapal diterima.
2. Keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan proses *clearance* kapal, dimana t hitung untuk  $X_1$  sebesar 12,425 lebih besar dari t tabel 2,101 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel keterampilan kerja mempunyai peran yang

penting dalam peningkatan proses *clearance* kapal pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia. Sehingga H2 yang menyatakan keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan proses *clearance* kapal diterima.

3. Pengujian secara bersama – sama, dimana F hitung sebesar 177,578 dan F tabel dengan df 1 = derajat pembilangan 2 dan df 2 = derajat penyebut 17 dengan taraf 5 %, maka didapat F tabel sebesar 3,59, berarti F hitung > f tabel. Hasil  $\rho=0,000 < 0,05$ . Variabel motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap proses *clearance* kapal pada perusahaan PT. Serasi Shipping Indonesia. Sehingga H3 yang menyatakan motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap proses *clearance* kapal diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Fahmi, Irham. (2012) *Manajemen: Teori Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- 2) Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- 3) *21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- 4) Gitusudarmo, Beny dan Gunawan Sudita. 2010. *Kemampuan Prestasi kerja*. Bandung: Cahya Ilmu.
- 5) Kosasih, Engkos dan Soewedo. (2007). *Manajemen Keuangan dan Akuntansi Perusahaan Pelayaran*. Jakarta : Rajawali Pers.
- 6) Lasse, D.A.2014. *Manajemen Kepelabuhanan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada Badan Pemeriksa Keuangan RI. (2013). Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2013.
- 7) Mada, Setya dan Mujiati. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasi*. Jakata: Rieneka Cipta.
- 8) McClelland, D. (2008). “David McClelland’s Motivational Needs Theory”. NetMBA.com [www.google.com/motivation-mcclelland.htm](http://www.google.com/motivation-mcclelland.htm)
- 9) Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork- America: McGraw-Hill Education.
- 10) Priansa, Donni Juni dan Dr. H.Suwanto, M.Si. (2011). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- 11) Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- 12) Santoso, Singgih. (2001). *Mengolah Data Statistik Secara professional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- 13) Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 14) Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta

- 15) Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 16) Sunyoto, Ahmad. (2012). *Prilaku Organisasi dan Manajemen Modern*. Bandung: Penerbit Tiara.
- 17) Sunyoto, Danang. (2011). *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- 18) Sutopo, H.B. (2002). *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- 19) Suyono, R. P. (2007). *Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Edisi IV*. Jakarta: Penerbit PPM.
- 20) Triton, P.B. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Oriza.
- 21) Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Edisi kedua, Rajagrafindo Persada.
- 22) Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- 23) Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.