



## Kinerja Pegawai Di PT. Pelindo IV Cabang Ambon Dalam Pelayanan Kepelabuhanan

Untung Tomagola <sup>1)</sup>, Pieter S.Soselisa <sup>2)</sup> Julia Theresia Patty <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pttimura, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [tomagolauntung@gmail.com](mailto:tomagolauntung@gmail.com) <sup>2)</sup> [soselisapieter5@gmail.com](mailto:soselisapieter5@gmail.com) <sup>3)</sup> [juliapatty321@gmail.com](mailto:juliapatty321@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received 03 Maret 2023]

Revised [16 Mei 2023]

Accepted [19 Juni 2023]

### KEYWORDS

Performance, Port Services.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Pelindo IV Cabang Ambon (Terminal Petikemas Ambon) Penelitian ini di latar belakang oleh Terkait kurangnya sosialisasi langsung dari pihak Terminal Petikemas Ambon kepada para pengguna jasa mengenai SOP yang ada misalnya sosialisasi masalah biaya kunjungan kapal, serta tidak tersedianya fasilitas kotak saran sehingga membuat pengguna jasa susah dalam menyampaikan keluhannya. Informan yang di ambil dalam penelitian ini di batasi pada pegawai Terminal Petikemas Ambon. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif yang menggambarkan tentang kinerja pegawai dalam pelayanan kepelabuhanan. Teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisi data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelayanan kepelabuhanan dengan metode mangkunegara berjalan cukup baik, hal ini dapat di lihat dari SOP yang ada. Disarankan pada kantor pelindo IV cabang ambon (terminal petikemas ambon) lebih melakukan pengawasan, menyediakan perlengkapan yang lebih memadai serta melakukan training/pelatihan pada pegawai.

### ABSTRACT

This research was carried out at the PT. Pelindo IV Ambon Branch (Ambon Container Terminal) This research was motivated by the lack of direct socialization from the Ambon Container Terminal to service users regarding existing SOPs, for example socialization of the issue of ship visit fees, and the unavailability of suggestion box facilities so that it makes it difficult for service users in submitting a complaint. The informants taken in this study were limited to employees of the Ambon Container Terminal. This type of research is descriptive research that describes the performance of employees in port services. Data collection techniques are carried out by means of observation, interviews and documentation. The data analysis technique used in this study is a qualitative descriptive technique. The results of this study indicate that the performance of employees in port services using the mangkunegara method is running quite well, this can be seen from the existing SOPs. It is recommended that the Pelindo IV Ambon branch office (ambon container terminal) carry out more supervision, provide more adequate equipment and conduct training for employees.

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kepulauan yang terdiri dari sekitar 17.504 pulau dengan panjang garis pantai sekitar 95.181 km serta luas laut mencakup sekitar 70% dari total luas wilayah Indonesia. Menurut Konvensi PBB (UNCLS) tentang Hukum Laut, "Negara kepulauan" berarti suatu Negara yang seluruhnya terdiri dari satu atau lebih kepulauan dan dapat mencakup pulau-pulau lainnya.

Kepulauan berarti suatu gugusan pulau, termasuk dalam bagian pulau, perairan di antaranya dan lain-lain wujud alamiah yang hubungannya satu sama lainnya dengan demikian erat sehingga pulau-pulau perairan dan wujud alamiah lainnya itu merupakan suatu kesatuan geografi, ekonomi dan politik yang hakiki, dimana secara historis dianggap demikian. Sebagai negara kepulauan, Indonesia memiliki ekosistem pesisir yang di mana perlu penanganan secara khusus dan lebih spesifik agar tetap terjaga dengan baik.

Pulau-pulau di Indonesia hanya bisa tersambung melalui laut di antara pulau-pulainya. Laut bukan pemisah, tetapi pemersatu berbagai pulau, daerah dan kawasan Indonesia. Hanya melalui perhubungan antar pulau, antar pantai, kesatuan Indonesia dapat terwujud. Pelayaran yang menghubungkan pulau-pulau adalah urat nadi kehidupan sekaligus pemersatu bangsa dan negara Indonesia. Sejarah kebesaran Sriwijaya atau Majapahit menjadi bukti nyata bahwa kejayaan suatu negara di nusantara hanya bisa dicapai melalui keunggulan Laut. Oleh karena itu, pembangunan industri terhadap pelayaran nasional sebagai sektor strategis, perlu diprioritaskan agar dapat meningkatkan daya saing Indonesia di pasar global. Karena nyaris di seluruh komoditi untuk perdagangan internasional yang diangkut dengan menggunakan sarana dan prasarana transportasi Laut, untuk menyeimbangkan pembangunan kawasan antara kawasan timur Indonesia dan barat demi kesatuan Indonesia, karena daerah terpencil dan kurang berkembang yang mayoritas berada dikawasan Indonesia timur yang kaya

sumber daya alam sangat membutuhkan akses ke pasar dan mendapat layanan, yang seringkali hanya bisa dilakukan dengan jasa transportasi Laut pada setiap kepelabuhanan.

Pelabuhan dengan demikian adalah bagi anda risistem kompleks yang beroperasi di lingkungan logistik yang tidak pasti. Mereka juga tempat para pemangku kepentingan menyediakan produk dan memberikan layanan yang menciptakan nilai. Kepentingan pelabuhan yaitu, otoritas pelabuhan, pengguna pelabuhan, penyedia layanan dan komunitas terkait, dalam bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan masalah, kadang-kadang dalam konflik (Notteboom dan Winkelmanns, 2003).

Sistem Transportasi laut dan sistem manajemen operasional pelabuhan merupakan dasar utama kinerja pelabuhan, baik pelabuhan penumpang maupun pelabuhan petikemas. Dengan penerapan sistem yang baik, secara langsung kinerja efisien dapat dicapai. Hal ini mampu menutup biaya pengangkutan laut yang relatif tinggi dengan percepatan arus logistik, yang berpengaruh pada arus ekonomi di Indonesia maupun di dunia. Pelabuhan harus memasang level tinggi integrasi internal dalam kolaborasi yang kuat dan efektif dengan operasi eksternal antar perusahaan dalam rantai pasokan, yang mengarah pada peningkatan kinerja keseluruhan (Brooks dan Schellinck, 2013; Ha et al, 2017).

Penyelenggaraan kegiatan usaha bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan, secara khusus di atur dalam dalam Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.88/AL.305/Phb-85 tentang Perusahaan Bongkar Muat Barang dari dan ke kapal dilakukan oleh perusahaan yang khusus didirikan untuk kegiatan bongkar muat tersebut. Perusahaan Pelayaran dilarang menyelenggarakan bongkar muat barang dari dan ke kapal. Dengan demikian sesuai dengan Undang-Undang No.17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.

Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran, bab 1 pasal 1 ayat 20, dituliskan bahwa definisi terminal adalah fasilitas pelabuhan yang terdiri atas kolam sandar dan tempat bersandar atau tambat, tempat penumpukan, tempat menunggu dan naik turun penumpang, dan tempat bongkar muat barang. Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut, bernomor UM.002/38/18/DJPL-1, yang dikeluarkan sejak 5 Desember 2011 yang berisi Standar Kinerja Pelayanan Operasional Pelabuhan/Terminal Operator, terdapat sembilan indikator yang menjadi tolak ukur nilai standar kinerja pelayanan operasional pelabuhan/ terminal. Kesembilan indikator ini terdiri dari waktu tunggu kapal (waiting time), waktu pelayanan pemanduan (approach time), waktu efektif, produktifitas kerja, receiving/delivery petikemas, tingkat penggunaan dermaga (berth occupancy ratio /BOR), tingkat penumpukan gudang (shed occupancy ratio/SOR), tingkat penggunaan lapangan (yard occupancy ratio/YOR), dan kesiapan operasi peralatan. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan penelitian yang menyangkut tentang kinerja pelayanan operasional terminal.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) disingkat (Pelindo) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Perusahaan ini mengoperasikan 94 pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia, dari Sumatra Barat hingga Jawa Barat. Pelindo menjadi salah satu Badan Usaha Milik Negara strategis, dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

Menurut UU No. 21 Tahun 1992, pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan pantai disekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik-turun penumpang dan atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan, serta sebagai tempat pemindahan intra dan antar moda transportasi. Di Indonesia pengelolaan pelabuhan sebagian besar diserahkan ke PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Persero yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang terdiri dari PT. PELINDO I-IV. Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) nomor 101 tahun 2021, Pelindo I, Pelindo II, Pelindo III, dan Pelindo IV resmi di gabungkan kedalam perusahaan ini, sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk menyatukan pengelolaan pelabuhan di Indonesia.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kinerja

Secara sederhana, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Itilah kerja berasal dari kata “performance”, sedangkan pengukuran kinerja disebut dengan “performance measurement”. Bernardi dan Russel dalam Gomes (1999) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai catatan hasil (outcomes) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 740/KMK.00/1989 menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut.



Menurut As'ad (Badri, 2021) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Dari pendapat di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses output yang mengacu pada hasil guna dari suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai, serta ukuran hasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai targetnya. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau tingkat pencapaian individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang kontras dengan hasil potensial yang berbeda, misalnya, norma kerja, target atau model yang telah diselesaikan sebelumnya dan telah disepakati bersama .

#### Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja yang berasal dari bahasa Jawa. Dengan kata lain pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi yang memiliki data-data pribadi di dalam tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, badan dan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi atau badan secara resmi yang telah memiliki kekuatan hukum.

#### Pengertian Pelayanan

Teori Ilmu Administrasi Negara mengajarkan bahwa pemerintahan Negara pada hakikatnya menyelenggarakan dua jenis fungsi utama yaitu fungsi pengaturan dan fungsi pelayanan. Fungsi pengaturan biasanya dikaitkan dengan hakikat Negara modern sebagai suatu Negara hukum (legal state), sedangkan fungsi pelayanan dikaitkan dengan hakikat Negara sebagai suatu Negara kesejahteraan (welfare state), (Siagian, 2001:128-129).

Pengertian Pelayanan (service) menurut American Marketing Association, seperti dikutip oleh Donald (1984:22) bahwa pelayanan pada dasarnya adalah merupakan kegiatan atau manfaat yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dan pada hakikatnya tidak terwujud serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu, proses produksinya mungkin juga tidak dikaitkan dengan suatu produk fisik. Sedangkan menurut Lovelock (1991:7) Service adalah produk yang tidak berwujud, berlangsung sebentar dan dirasakan atau dialami. Artinya service merupakan produk yang tidak ada wujud atau bentuknya sehingga tidak ada bentuk yang dapat dimiliki, dan berlangsung sesaat atau tidak tahan lama, tetapi dialami dan dirasakan oleh penerima pelayanan..

## METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif umumnya bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, dilakukan dengan situasi wajar (natural setting) dan data dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif pada dasarnya menghendaki adanya batas dalam penelitiannya atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Penelitian kualitatif menyusun desain yang secara terus-menerus disesuaikan dengan kenyataan lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi waktu adalah langkah untuk mengatur waktu secara optimal agar pekerjaan yang di berikan dapat di selesaikan dan tidak tertunda-tunda. Mengelola penggunaan waktu secara efisien di kantor maupun di lapangan selain membantu kelancaran kerja di kantor juga terbebas dari pekerjaan lembur yang seharusnya tidak terlaksana.

Orang yang berhasil mengatur waktu secara optimal mempunyai keunggulan tersendiri bagi dirinya di bandingkan orang lain. Pegawai yang kinerjanya baik adalah pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Pegawai yang memiliki kecakapan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik akan dengan mudah mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan tepat waktu.

#### Optimal dan Sigap

Untuk melihat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai berupa sebagaimana mestinya agar pekerjaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang telah di rencanakan agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.

Hasil wawancara dengan informan peneliti, Bapak/Ibu, GM. Beliau Mengemukakan “*ia, pegawai di sini bisa di bilang sangat loyal akan pekerjaannya, contohnya setiap ada informasi bahwa akan ada kapal masuk para pegawai dengan semangat Persiapkan segala hal yang harus di perlukan seperti persuratan dan tenaga.*”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan peneliti GM bahwasanya di lihat dari kesiapan pegawai dalam bekerja tidak perlu di ragukan lagi, mereka selalu sigap dalam melaksanakan tugas dan dengan cepat menerima informasi jika akan ada kapal yang masuk.

## Reduksi Data

**Table 1 Reduksi Data**

No.	Indikator	Informan	Analisis
1.	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. EP Mengatakan bahwa: “<i>la, Pegawai memiliki kemampun menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, sehingga para pegawai senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan saya sendiri banga melihat kinerja pegawai saya.</i>”</li> <li>2. GM Mengatakan bahwa: “<i>la, waktu penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sangat terlihat jelas dalam kesehariannya, biasanya para pegawai terlihat santai ketika menunggu waktu istirahat karena setiap pekerjaan selalu di kerjakan dengan cepat.</i>”</li> </ol>	Hasil Wawancara lapangan yang di peroleh terkait Kuntitas Kerja terhadap informan, Mengatakan bahwa Peksanaan tugas di lakukan dengan baik bahkan pekerjaan di lakukan dengan cepat dan tepat waktu.
2.	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. FL Mengatakan bahwa: “<i>la, Kinerja pegawainya ada yang bagus, rajin, namun ada pula yang sudah mengetahui tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing.</i>”</li> <li>2. YR Mengatakan bahwa: “<i>la, Kinerja berkaitan dengan keterampilan, jika ada pelatihan atau training yang di berikann pada setiap pegawai, maka ia dapat melaksanakan tugas yang di berikan dapat di selesaikan walaupun tidak sesuai dengan basik dari pegawai tersebut.</i>”</li> </ol>	Hasil Wawancara lapangan yang di peroleh terkait Kualitas Kerja dengan informan mengatakan bahwa kualitas kerja pegawai di lakukan dengan tanggung jawab yang di berikan.
3.	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. YR Mengatakan bahwa: “<i>la, kami sangat menjaga kepercayaan yang di berikan oleh pemimpin maka dari itu kami bekerja dengan sangat teliti walaupun tidak menutup kemungkinan kesalahan itu pasti terjadi.</i>”</li> </ol>	Hasil Wawancara lapangan yang di peroleh terkait Pelaksanaan Tugas terhadap Informan mengatakan bahwa setiap pegawai di berikan kepercayaan oleh pemimpin maka kami berkerja dengan teliti.
4.	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. GM Mengatakan bahwa: “<i>la, sebelum kapal tiba dan masuk persiapan yang di lakukan kariawan sangat menunjukan sikap tanggung jawab, persiapan tersebut antara lain mulai dari penunjukan PBM, KSOP, dan persiapan alatnya di lakukan oleh para pekerja dengan hati-hati.</i>”</li> </ol>	Hasil Wawancara lapangan di peroleh terkait Tanggung Jawab mengatakan bahwa setiap kariawan menunjukan sikap Rasa Tanggung Jawab yang sangat besar, Namun ternyata masih ada



		2. MR Mengatakan bahwa: "Ia, dari pengamatan saya mereka sudah faham dengan tugas mereka masing-masing, Namun masih ada pegawai yang belum begitu peduli akan rasa tanggung jawab yang diberikan sehingga terkadang masih ada yang namanya tumpang tindih pekerjaan."	beberapa kariawan yang tidak peduli akan akan hal itu dan bahkan ada beberapa kali terjadi beberapa penumpukan atau tumpang tindih pekerjaan.
5.	Kemampuan	EP Mengatakan bahwa: "Ia, sejauh ini pegawai melaksanakan tugasnya dalam pelayanan bongkar muat dengan baik, pegawai selalu di berikan pelatihan atau training sehingga ia dapat menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan atau skill yang telah di latih atau di bentuk." Namun terdapat juga beberapa pegawai yang terkadang masih bingung terkait tugas yang di berikan karena belum begitu memahaminya.	Hasil Wawancara lapangan di peroleh terkait Kemampuan mengatakan bahwa sejauh ini pegawai sudah melaksanakan tugas dengan kemampuan mereka dengan begitu baik, namun terdapat beberapa pegawai terkadang belum begitu memahi terkait tugas yang di berikan.
6.	Ketepatan Waktu	GM Mengatakan bahwa: "Ia, pegawai di sini bisa di katakan sangat loyal akan pekerjaannya, contohnya setiap ada informasi bahwa aka nada kapal masuk para pegawai dengan semangat persiapkan segala hal yang harus di perlukan seperti persuratan dan tenaga."	Hasil wawancara lapangan yang di peroleh terkait ketepatan waktu terhadap informan, mengetakan bahwa ternyata pegawai sangat begitu loyal terhadap tugas yang di berikan, sehingga ia selalu menyediakan hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan bongkar muat bila kapal tiba dengan sangat baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan hasil analisa di sampaikan pada bab IV, terkait dengan judul "**KINERJA PEGAWI DI PT. PELINDO IV CABANG AMBON DALAM PELAYANAN KEPELABUHANAN**" kesimpulanya Pegawai Pada Terminal Petikemas sudah menunjukkan sikap, kemampuan dalam pelayanan bongkar muat dengan sangat baik dan cukup memuaskan. Seseuai dengan indikator yang di kemukakan oleh Mangkunegara antara lain:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Kemampuan
6. Ketepatan Waktu

Terdapat empat indikator yang sudah sangat memuaskan setelah di jalankan di antaranya Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Ketepatan Waktu. Sedangkan dua di antaranya masih perlu di tingkatkan lagi dan di tindak lanjuti di antaranya Tanggung Jawab dan Kemampuan yang sudah di jalankan dengan baik namun belum begitu memuaskan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh peneliti akan memberikan saran antara lain:

1. Pemimpin Terminal Petikemas Ambon harus lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap para pegawai.
2. Menyediakan perlengkapan kerja pegawai yang lebih memadai lagi, sebab jikalau terjadi musim hujan biasanya kondisi alam tidak berpihak.

3. Pemimpin Terminal Petikemas Ambon harus lebih sering mengikuti pegawai Training/Pelatihan agar lebih berkompeten dalam bekerja apalagi terhadap rasa Tanggung Jawab dan Kemampuan Para Pegawai yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hardiansyah, (2011), Kualitas Pelayanan Publik (Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya).
- H.Zaenal Mukarom & Muhibudin Wijaya Laksana, (2016). Membangun Kinerja Pelayanan Publik Menuju Clean Government and Good Governance, Pustaka Setia Bandung.
- Mansur Chadi Mursid, Suliyanto, Rahab, (2019). Manambahkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Admnistrasi
- Taufik Effendi (2008). Pengukuran dan Analisis Kinerja
- Juliningrum, Emmy, and Achmad Sudiro. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11.4 (2014): 655-676.
- Anggit Julio Herlambang (2019), Pengaruh Kinerja Operator Dalam Peralatan Bongkar Muat Terhadap Produktifitas Handling Petikemas Di Terminal PT BJTI PORT.
- Papalia Rizky (2022), Faktor Determinan Pemerintah Daerah Dalam Penyediaan Sarana Transportasi Laut Di Kecamatan Batabual Kabupaten Buru. S-1 Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Pattimura Ambon.
- Sinaga,P.N.S (2009), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara. {Skripsi} Universitas Sumatra Utara Medan. Medan.
- Sri Nur Megawati AM (2002), Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Bongkar Muatan (Studi Kasus Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Belang-Belang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
- Pelindo GSM
- Peraturan Direksi No 14 Tahun 2018 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero): Sistem Dan Prosedur Pelayanan Petikemas.
- Peraturan Pemerintah (PP) nomor 101 tahun 2021: tentang penggabungan pelindo 1-4.
- Menurut UU No. 21 Tahun 1992: Tentang Pelabuhan
- <https://pelindo.co.id/page/tentang-kami>
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/pelindo-pelindo>
- <https://jdih.bumn.go.id/berita/empat-bumn-pelabuhan-resmi-menjadi-satu-pelindo>.
- <https://www.pelindotpk.co.id/id-Pt.Pelindo-terminal-petikemas...>