

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayaran sangat erat kaitannya dengan transportasi di perairan, kepelabuhan, keselamatan dan keamanan pelayaran dalam angkutan laut, serta perlindungan lingkungan Maritim merupakan bagian dari sistem transportasi nasional dimana potensi dan peran harus dikembangkan untuk mengimplementasikan sistem transportasi yang efisien dan efektif serta membantu dalam pembuatan model distribusi nasional yang dinamis. Salah satu yang harus diperhatikan dalam bidang pelayaran adalah keselamatan dan keamanan bagi semua pihak yang terlibat dalam operasi angkutan laut, hal ini tidak dapat dinegoisasikan dan harus di patuhi karena semua pihak yang bergerak di bidang jasa transportasi laut menginginkan keselamatan.

Pada era globalisasi ini sektor perhubungan laut menjadi bagian integral dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara dimana perkembangan dunia saat ini yang semakin pesat dan menuntut organisasi untuk tetap harus terus meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menghadapi persaingan yang ada didalam Dinas Perhubungan salah satunya pada instansi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang harus melakukan persiapan Sumber Daya yang dimiliki, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia. Didalam institusi atau instansi tersebut, Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mencapai visi – misi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang salah satunya pencapaian mutu pelayanan yang ada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjnag (Amelia, 2008).

Pelabuhan Panjang merupakan salah satu Pelabuhan Alam yang terletak di Bandar Lampung Provinsi Lampung tepatnya di Teluk Lampung bagian Selatan Pulau Sumatera. Pelabuhan Panjang merupakan satu – satunya Pelabuhan Laut yang terbuka untuk Pelayanan Samudera (Ocean Going) dan Pelayanan Pelayaran Dalam Negeri (Domestic Shipping) di Provinsi Lampung. Posisi letak Pelabuhan Panjang cukup terlindungi dari gangguan gelombang laut karena berada di dalam teluk serta terlindungi oleh beberapa

pulau kecil. Pelabuhan Panjang juga memiliki perairan yang cukup dalam (-23 M LWS) yang dapat dimasuki kapal – kapal berukuran besar. Mencermati kondisi geografis dan topografi tersebut, maka Pelabuhan Panjang sangat menunjang untuk dijadikan sebagai kegiatan perekonomian di wilayah Provinsi Lampung dan sekitarnya.

Kantor Kesyahbandaran adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Ditjen Hubla yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di Pelabuhan. Didalam Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dimana mempunyai berbagai pelayanan informasi mengenai pemeriksaan fisik kapal untuk keberangkatan, penelitian buku pelaut baru, pergantian dan perpanjangan buku pelaut serta sign on dan sign off buku pelaut serta penerbitan surat persetujuan berlayar serta mempunyai berbagai bagian Tata Usaha (TU) diantaranya yaitu Bagian Umum dan Humas dan Bagian Kepegawaian. Bagian Keuangan antara lain melakukan penerimaan dan pengeluaran serta gaji untuk para pegawai yang ada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas 1 Panjang. Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemeriksaan manajemen keselamatan kapal
2. Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal.
3. Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan surat persetujuan berlayar (SPB).
4. Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah dilaut, pelaksanaan

perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.

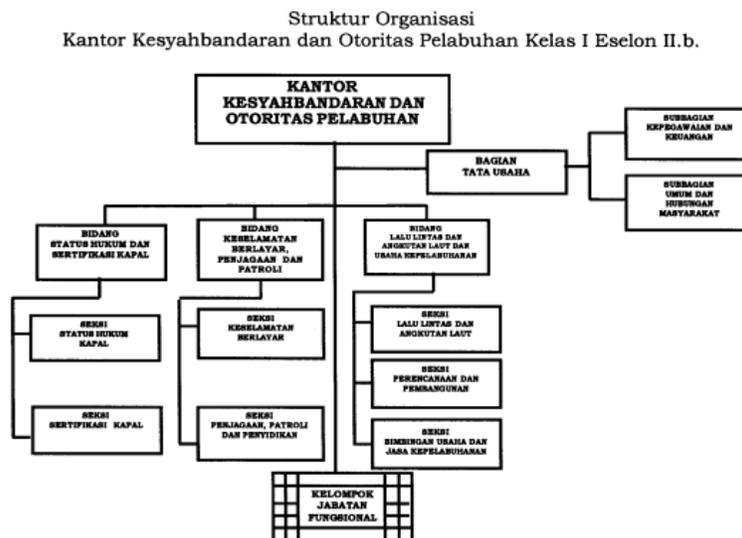
5. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.
6. Pelaksanaan penyusunan Rencana Induk Pelabuhan (RIP), Daerah Lingkungan Kerja (DLKr) dan Daerah Lingkungan Kepentingan (DLKp), serta pengawasan penggunaannya, pengusulan tariff untuk ditetapkan Menteri.
7. Pelaksanaan penyediaan, pengaturan, dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran dan jaringan jalan serta Sarana Bantu Navigasi Pelayaran.
8. Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, keamanan dan ketertiban dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan.
9. Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan serta pemberian konsensi atau bentuk lainnya kepada badan usaha pelabuhan.
10. Persiapan bahan dan penetapan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.
11. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta laporan.

Wilayah Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang, sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.76 tahun 2018 yaitu:

1. Cakupan Wilayah :
 - Sebalang
 - Rangai
 - Teluk Betung
 - Ketapang
 - Padang Cermin

- Legundi
- 2. Terminal Khusus/Tersus :
 - PT. PLTU (Persero) Sebalang
 - PT. Semen Padang (Persero)
 - PT. Solusi Bangun Indonesia
 - PT. Indocement Tbk
 - PT. Sumber Indah Perkasa
 - PT. Sekar Kanaka Langgeng
- 3. Badan Usaha Pelabuhan :
 - PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang (Umum)
 - PT. Pelabuhan Bukit Prima (Pemanduan)
 - PT. SLUP (Pemanduan)
- 4. Terminal Untuk Kepentingan Sendiri/TUKS :
 - PT. Bukit Asam (Persero)
 - PT. Tanjung Enim Lestari PILP & PAPER
 - PT. Pertamina (Persero) TBBM Panjang
 - PT. Daya Radar Utama/Noahtu Shipyard

Berdasarkan PM 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan terdapat struktur organisasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang yaitu, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi KSOP Pelabuhan Kelas 1 Panjang

Berdasarkan Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana operasional manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan yaitu salah satunya pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tidak lepas dari peran penting Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Inilah sebabnya mengapa sangat penting untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk memastikan kinerja pegawai dapat memenuhi dan mencapai tujuan instansi yang dapat tercapai.

Tabel 1.1 Distribusi SDM Kantor KSOP Kelas 1 Panjang Menurut Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin Tahun 2023

No	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN)	98	24	122
2.	Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN)	12	10	22
3.	Driver	1	-	1
4.	Security	13	-	13
5.	Cleaning Services	3	2	5
Jumlah		127	36	163

Sumber : Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 163 orang yang meliputi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana untuk jenis kelamin laki – laki memiliki jumlah 98 orang dan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah 24 orang. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) memiliki jumlah pegawai dimana untuk jenis kelamin laki – laki berjumlah 12 orang dan untuk jenis kelamin perempuan memiliki jumlah 10 orang. Dalam posisi Driver hanya ada 1 orang untuk jenis kelamin laki-laki, dan tidak ada driver untuk jenis kelamin perempuan. Security hanya ada 13 orang untuk jenis kelamin laki-laki, dan tidak ada security untuk jenis kelamin perempuan. Cleaning Service memiliki jumlah pegawai dimana untuk jenis kelamin laki – laki berjumlah 3 orang dan untuk jenis kelamin perempuan memiliki jumlah 2 orang. Dengan demikian pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1

Panjang pada devisi kerja masing-masing dan dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda.

Selain itu sangat penting bagi kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang untuk meningkatkan kualitas pegawai PPNPN. Hal ini disebabkan adanya pelayanan atau layanan informasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa keterlibatan tenaga PPNPN dan jumlah tenaga PPNPN lebih sedikit dibandingkan jumlah tenaga ASN yang menimbulkan ketidak lengkapan dan ketidak akuratan yang berdampak pada proses pelayanan informasi atau layanan informasi seputar pembaharuan buku izin berlayar dan sebagainya kepada pelaut karena memperlama waktu memprosesan layanan informasi pembaharuan buku izin berlayar. Tingginya presentase tenaga ASN dan PPNPN yang melakukan pelanggaran waktu dan kehadiran menunjukkan buruknya kinerja pegawai ASN dan PPNPN dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan dan disiplin kerja berasal dari dalam diri maupun dari luar.

Pentingnya kinerja menuntut organisasi untuk mampu mengidentifikasi faktor – faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu organisasi yang harus mempunyai kinerja yang baik adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang. Organisasi ini merupakan pimpinan dari pelayanan masyarakat karena berhubungan langsung dengan masyarakat pengguna jasa Pelabuhan yang mempunyai berbagai ekspektasi yang terhadap pelayanan yang seharusnya mereka terima. Berdasarkan penelitian terdahulu Agustin (2020) Kinerja pegawai merupakan hasil kegiatan yang berhubungan dengan tujuan strategi karena kinerja yaitu dimana melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, tujuan organisasi dapat tercapai apabila semua unsur didalamnya dapat mencapai kinerja yang ditentukan. Operasional Perusahaan yang berjalan sesuai perencanaan akan membantu menghadapi tantangan dalam perubahan dan memenangkan persaingan dengan dukungan dari aspek model, metode dan mesin, yang dimana kenyataannya tidak dapat memberikan hasil terbaik jika sumber daya manusianya yang tidak mendukung.

Menurut Wibowo (2011) Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan atau pelaksanaan suatu pekerjaan, namun pada kenyataannya kinerja mempunyai arti yang lebih luas dan tidak hanya mengacu pada hasil suatu pekerjaan, tetapi juga cara terjadinya proses tersebut. Menurut Arifin (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh sekelompok pegawai sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena menunjukkan seberapa baik seorang pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk itu perlu ditetapkan standar yang jelas dan terukur yang ditetapkan bersama dan menjadi acuan.

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. pegawai dengan kinerja yang baik akan membantu instansi mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas 1 Panjang. Namun, jika pegawai tersebut tidak berkinerja baik, maka instansi tersebut akan mengalami kemunduran.

Terkait dengan rendahnya kinerja tenaga TU kepegawaian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang hal ini disebabkan karena pegawai kurang bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih tertundanya pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Survei bersama terhadap pegawai PNS dan PPNPN pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah menurun disetiap tahunnya karena banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja.

Fenomena lain yang mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja pegawai pada institusi yang bergerak di salah satu bidang Dinas Perhubungan atau Kementerian Perhubungan yaitu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang adalah pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan yang terlihat secara empiris terdapat beberapa permasalahan kinerja pegawai yang belum

terealisasikan dalam organisasi ini, hal ini terlihat dari sarana dan prasarana mengenai ruangan untuk mengakses buku pelaut sedikit sempit, kurangnya perhatian dari atasan secara langsung terhadap bawahan mengenai tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan serta penilaian terhadap tugas atasan dan tugas yang dilaksanakan serta penilaian terhadap tugas bawahan, masih adanya pegawai yang duduk santai dan bercerita pada saat jam kerja berlangsung, kesadaran dan semangat kerja masih kurang dikarenakan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai mengenai kehadiran pekerja selama masa kerja serta masih adanya pegawai yang terlambat saat masuk jam kerja

Profesionalisme pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang berkaitan langsung dengan permasalahan persoalan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang memadai dan berkualitas, yang tercermin dalam kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang secara keseluruhan. Terkait dengan pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku setiap individu dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan demi meningkatkan kinerja pegawai, hal ini merupakan hal terpenting yang harus dipatuhi oleh pegawai instansi.

Menurut Sutrisno (2013) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain guna mencapai hasil yang diharapkan. Seorang pemimpin tidak boleh sembarangan menunda tugas dengan mendelegasikannya kepada bawahan atau mengutamakan kepentingan pribadi. Dalam suatu organisasi, bawahan selalu mengikuti instruksi pemimpinnya. Tanpa keterampilan kepemimpinan, tidak akan berhasil menyelesaikan tugas - tugas yang sangat kompleks. Jika pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan lebih mungkin mencapai tujuannya.

Fenomena lain yang mengindikasikan kepemimpinan terjadi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang mengalami rendahnya kinerja pegawai. Kepemimpinan yang rendah dilihat dalam keterlambatan dalam bekerja, terlambat dalam masuk kerja dan mengakibatkan kepemimpinan yang selalu menurun. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang diterapkan di instansi ini diperkirakan sangat rendah, sehingga akses terhadap kepemimpinan menurun, yang berarti tanggung jawab kepemimpinan juga berkurang.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala bagian kepegawaian pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yaitu permasalahan yang teridentifikasi tersebut umumnya adalah kinerja pegawai yang kurang optimal. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tersebut berupaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan memberikan disiplin kerja, reward dan punishment. Hal ini diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai secara berkelanjutan. Bentuk disiplin kerja, reward dan punishment yang diberikan kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang adalah penerapan berupa pemberian tata tertib peraturan lebih ketat lagi serta pemberian reward berupa rekomendasi promosi (kenaikan jabatan) dan insentif, bentuk dorongan yang baik dalam melakukan pekerjaan kemudian untuk pemberian punishment berupa teguran bagi pegawai yang melakukan pelanggaran ringan dan pemberian punishment berupa surat peringatan (SP) bagi pegawai yang melakukan pelanggaran berat. Semua itu untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Oberlin (2021) memiliki pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Wulandari (2021) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang. Bintaro (2017) Disiplin kerja merupakan proses pengembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Pada fenomena ini untuk menumbuhkan sikap disiplin kerja pada seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yaitu perlu adanya pemberlakuan reward dan punishment. Menurut Praja (1973) Reward adalah pemberian hadiah, atau penghargaan atas perilaku atau kinerja baik seluruh pegawai. Misalnya memberikan hadiah kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas 1 Panjang yang kinerjanya bagus, atau memberikan rekomendasi (kenaikan jabatan) bagi pegawai

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yang kinerjanya bagus serta telah bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sementara itu dengan pemeberlakuan punishment untuk para pegawai dapat menjadi salah satu merupakan strategi alternatif untuk mencapai tujuan utama dalam disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tetapi dengan cara yang berbeda dengan reward. Menurut Salahudin (1987) Punishment adalah suatu hukuman atau sanksi yang dengan sengaja dan sadar dijatuhkan kepada seorang pegawai yang melanggar suatu peraturan atau berbuat tidak tertib, dan yang menjadikan pegawai itu merasa bahwa tingkah lakunya tidak baik. menimbulkan perasaan sedih..

Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Seperti pada penelitian Sari dan Susilo (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kineja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, pengaruh karena faktor self-esteem. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengangkat isu tersebut dalam penyelesaian tugas akhir dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS 1 PANJANG DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor reward dan punishment terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?
6. Bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
2. Menilai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
3. Mengidentifikasi peran reward dan punishment sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
4. Mengukur sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.

5. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari faktor reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?
6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang?

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Menambah pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
2. Memberikan rekomendasi kepada manajemen SDM pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.
3. Memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.
4. Memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor perhubungan laut.

1.5 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, reward dan punishment melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, sistematika penulisan yang diusulkan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang berkaitan dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran reward dan punishment sebagai variabel mediasi di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini landasan teori yang berkaitan dengan mengenai pengertian deskripsi dan dasar – dasar teori atau kerangka teori meliputi analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, reward dan punishment melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang .

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini yaitu metode penelitian yang menjelaskan tentang mengenai penggunaan pendekatan kuantitatif untuk untuk mengetahui antar variabel tentang hubungan antara fenomena yang diangkat.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini yaitu hasil dan pembahasan dimana akan menjelaskan atau membahas mengenai analisis data dan temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dimana membahas mengenai analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, reward dan

punishment melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.