

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang berperan penting adalah sumber daya manusia atau pegawai. Kinerja pegawai secara individual, turut menentukan kinerja organisasi. Sutrisno (2016: 150) mengemukakan bahwa organisasi adalah kumpulan dari orang yang memiliki kompetensi, saling tergantung satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya, tujuan bersama yang ingin diwujudkan adalah mencari keuntungan, oleh karena itu diperlukan pegawai/karyawan yang memiliki kinerja baik.

Fahmi (2016: 176) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun yang *non profit oriented*. Selanjutnya, Bastian dalam Fahmi (2016: 176) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi.

Dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menunjang pencapaian tersebut. Afandi (2018: 86) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Selanjutnya, menurut

Simanjuntak (2011:11) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, motivasi, mutasi, penempatan, hubungan kerja, kepemimpinan, struktur organisasi, peralatan, kondisi kerja, serta pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada faktor motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan. Fokus penelitian ini didasarkan pada adanya permasalahan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang terkait dengan faktor-faktor tersebut.

Hariandja (Badeni 2017: 76) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya, Suwatno (2016: 170) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki maksud dan tujuan tertentu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, untuk pencapaian kerja yang optimal, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi sehingga menjadi dorongan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja diperlukan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai maupun unsur pimpinannya. Simanjuntak (2011: 90) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. selanjutnya, Sudarmanto (2009: 226) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap masalah kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto, 2009: 226).

Simamora (2012: 640) mengemukakan bahwa mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya, yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama. Nitisemito (2002:132) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Rivai (2004: 210) menyatakan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Selanjutnya, Tohardi (2004: 55) berpendapat bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.

Peran pimpinan penting untuk mengatur sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia. Robbins dalam Suwatno (2016: 140) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pidarta (Suwatno, 2016: 155) mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengatur pelaksanaan tugas dan juga mengatur hubungan antar manusia.

Salah satu organisasi yang juga memiliki sasaran untuk dicapai adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang. Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, disebutkan bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan

Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) kelas, terdiri atas:

1. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I
2. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II
3. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III
4. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV
5. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas V.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Fungsi yang dijalankan adalah sebagai berikut: Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal, Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran serta penerbitan surat persetujuan berlayar, Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah di laut, Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan, Pelaksanaan pemeriksaan manajemen keselamatan kapal, Pelaksanaan penyusunan rencana daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan, 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, Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk pelabuhan, dan Penyiapan bahan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan kepelabuhanan

Sebagai organisasi yang menunjang kinerja pemerintah, KSOP Kelas III Kupang melakukan tugas dan fungsinya sesuai target kerja atau rencana kerja yang telah ditetapkan. Berikut adalah gambaran capaian kerja semester pertama Tahun 2019:

**Tabel 1.1**  
**Data Capaian Kerja KSOP Kelas III Kupang Januari-Juni 2019**

No	Kegiatan	Target		Realisasi		
				Jumlah		%
1	Jumlah voyage angkutan laut perintis	61	Voyage	20	Voyage	33
2	Pengawasan kegiatan bunker	100	Kegiatan	35	Kegiatan	35
3	Pengawasan terhadap Embarkasi/Debarkasi kapal penumpang	360	Kegiatan	120	Kegiatan	33
4	Penerbitan sertifikat keselamatan baru	50	Sertifikat	15	Sertifikat	30
5	Penerbitan/pembuatan dokumen perjanjian kerja laut (PKL)	50	Dokumen	14	Dokumen	28
6	Laporan pengesahan daftar awak kapal	1500	laporan	263	laporan	18
7	Pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi ISPS Code	3	Kegiatan	1	Kegiatan	33
8	Pelaksanaan Patroli di Perairan Pelabuhan	180	Kegiatan	101	Kegiatan	56
9	Pemeliharaan docking kapal negara	1	Kapal	0	Kapal	0
10	Pengawasan pengelasan di wilayah DLKp dan DLKr	19	Kali	7	Kali	37
<b>Jumlah</b>		<b>2324</b>		<b>576</b>		<b>25%</b>

*Sumber: Hasil Evaluasi Kinerja Semester I 2019*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, diketahui bahwa dalam 6 bulan pelaksanaan program kerja, dari 10 target kerja yang telah ditetapkan, hanya 1 rencana kerja yang mencapai hasil diatas 50% yaitu Pelaksanaan Patroli di Perairan Pelabuhan. Sedangkan 9 target lainnya belum mencapai 50%. Secara keseluruhan,

dari 2.324 tugas yang harus diselesaikan, baru teralisasi sebanyak 576 tugas atau tingkat realisasi sebesar 25%. Idealnya adalah, pelaksanaan target selama 6 bulan pada Tahun 2019 telah mencapai 50% agar pada akhir Tahun 2019, seluruh target kerja dapat mencapai 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang menyebabkan belum tercapainya target kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang.

Faktor pertama penyebab terganggunya capaian kerja adalah motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan, motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang belum sepenuhnya baik. Hal ini terjadi karena faktor motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Beberapa pegawai yang mendapat tugas, tidak langsung mengerjakan tugas yang diberikan. Pegawai tersebut masih menunda pekerjaan dan melakukan aktivitas lain, seperti bermain *game online* atau bercerita dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang staf, mereka menyatakan bahwa terdapat pegawai yang bekerja karena diawasi oleh pimpinan. Jika pimpinan tidak berada di kantor, terdapat pegawai yang tidak melakukan pekerjaan atau tetap melakukan pekerjaan namun lebih santai sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama. Selain itu, pekerjaan yang terlambat diselesaikan, akan dikerjakan jika pimpinan sudah mengingatkan dan meminta hasil kerja tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf, diperoleh informasi bahwa terdapat pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya karena kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja. Misalnya, data laporan untuk pengesahan daftar awak kapal belum selesai dikerjakan sampai dengan batas waktu pelaporan. Hal ini

mengakibatkan terlambatnya pekerjaan pengesahan daftar awak. Selain itu, terdapat juga pekerjaan dan tanggungjawab di kegiatan pelaksanaan patroli yang menumpuk dan belum diselesaikan.

Faktor pendidikan dan pelatihan. Pada KSOP Kelas III Kupang, terdapat berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Berikut adalah data pendidikan dan pelatihan serta keikutsertaan pegawai:

**Tabel 1.2**  
**Data Keikutsertaan Pendidikan dan Pelatihan KSOP Kelas III Kupang**

No	Nama Diklat	Kuota Peserta	Pegawai Yang Ikut Diklat	%
1	Administrasi Perkantoran	2	1	50
2	Dasar KPLP	12	8	67
3	Kepelabuhananan	3	3	100
4	Teknik Kepelabuhananan	2	1	50
5	Keselamatan Transportasi	1	0	0
6	Ahli Teknik Kapal	1	1	100
7	Kesyahbandaran A	1	1	100
8	Kesyahbandaran B	5	2	40
9	Marine Inspector A	1	1	100
10	Marine Inspector B	5	3	60
11	Marine Insp.Radio	1	1	100
12	Pengawas pemanduan	1	1	100
13	ISPC Code	2	1	50
14	PSCO	1	0	0
15	Pengukuran Internasional	1	0	0
16	Pengukuran Kapal Nasional	5	3	60
17	Pendaftaran dan Kebangsaan Kapal	2	1	50
18	BST	31	17	55
19	Ahli Nautika Kapal	5	3	60
20	Analisis Jabatan	1	0	0
21	Dasar kesyahbandaran	20	16	80
22	Pencegahan dan Penanggulangan Pencemaran dan Muatan Barang Berbahaya	5	2	40
23	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	1	0	0
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>66</b>	<b>61</b>

Sumber: Tata Usaha, 2020

Dari data pada Tabel 1.2, diketahui bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang mendapat kuota peserta pendidikan dan pelatihan adalah sebanyak 109 orang. Namun, pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah hanya sebanyak 66 orang. Pengurangan jumlah peserta ini, terdapat 2 faktor. Pertama, karena anggaran yang tidak tersedia; kedua, karena pimpinan tidak memberikan ijin untuk mengikuti kegiatan tersebut. Salah satu jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan namun belum diikuti adalah VTS Operator. Jabatan ini memiliki peran memberikan informasi aktual yang sangat dibutuhkan oleh pengguna jasa pelayaran, antara lain memberikan informasi penyiaran berita meteorologi, kondisi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP) di alur dan perairan sekitar pelabuhan, serta informasi terkait kondisi lalu lintas kapal dan informasi lain yang dibutuhkan pelayaran.

Faktor ketiga adalah mutasi. Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Mutasi umum terjadi pada kantor, dinas atau organisasi lainnya. Dimana upaya mutasi tersebut dapat meningkatkan pengetahuan kerja serta pengalaman kerja. Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang, proses mutasi pegawai ditetapkan oleh Kepala Kantor, berdasarkan usulan dari Kepala Tata usaha. Berdasarkan hasil wawancara Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan pada tanggal 5 Februari 2020, diperoleh informasi bahwa frekuensi mutasi pada kantor ini sering terjadi, yaitu dalam 1 bulan bisa terjadi 2-3 kali mutasi.

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan data mutasi yang diperoleh dari Kepala Tata Usaha. Berikut adalah data mutasi selama Januari-Juli 2019:

**Tabel 1.3**  
**Data Mutasi KSOP Kelas III Kupang Januari-Juli 2019**

No	Bulan	Jumlah Mutasi	Jumlah Orang Yang di Mutasi
1	Januari	2	5
2	Februari	3	6
3	Maret	3	9
4	April	3	7
5	Mei	2	4
6	Juni	1	3
7	Juli	1	2
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>36</b>

*Sumber: Tata Usaha, 2020*

Dari data pada Tabel 1.3, diketahui bahwa dalam jangka waktu 7 bulan, terjadi sebanyak 15 kali mutasi. Hal ini mengakibatkan pejabat yang baru dilantik, namun sudah dipindahkan lagi ke jabatan lain. Sehingga pekerjaan atau tugasnya belum dapat terlaksana dengan baik. Pejabat yang baru menduduki suatu jabatan, tentu membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri, mempelajari perkembangan pencapaian target, menganalisa faktor penghambat dan pendukung dalam proses kerja, sehingga jika baru 1 bulan menempati suatu jabatan lalu dimutasi ke jabatan lain, tentu akan mengganggu proses kerja dari bidang atau seksi tersebut.

Faktor selanjutnya adalah penempatan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli (KBPP) pada tanggal 5 Februari 2020, staf tersebut menyatakan bahwa terdapat pegawai yang ditempatkan bukan karena kemampuan kerja, namun hanya dipilih sesuai keinginan pimpinan kantor. Sebagai contoh, pegawai dengan jabatan Pengemudi Kapal Kelas V, diberikan tugas tambahan sebagai pengolah data awak kapal. Hal ini berimbas pada upaya pencapaian kerja, dimana pegawai tersebut belum mengetahui dengan baik cara kerja sesuai tupoksinya.

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menemukan bahwa terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan kerja. Misalnya, pegawai yang tidak terlalu menguasai penggunaan komputer, ditempatkan pada bagian pembuatan surat menyurat, sehingga proses pembuatan surat membutuhkan waktu yang lebih lama. Selain itu, Pengemudi kapal kelas III, diberikan tugas menjadi sekretaris pimpinan. Penempatan yang tidak sesuai dengan jabatan ini, tentu akan mengganggu proses kerja, karena tugas utama pengemudi kapal harus sambil mengerjakan tugas lain sebagai sekretaris.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Seksi Status Hukum Dan Sertifikasi Kapal pada tanggal 4 Februari 2020, diperoleh informasi bahwa pemimpin cenderung bersikap otoriter, karena pimpinan kantor merupakan anggota TNI. Selain itu, pemimpin mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha melimpahkan keputusan itu kepada para bawahannya yang hanya berperan sebagai pelaksana.

Pimpinan juga masih kaku atau tidak terlalu mau menggunakan perkembangan teknologi untuk membantu proses kerja. Misalnya, jika pimpinan sedang bertugas ke luar daerah dan ada surat-surat yang memerlukan disposisi pimpinan, maka surat tersebut akan dibagikan di grup *whatsapp* kantor. Namun pimpinan enggan menindaklanjuti surat tersebut, dengan berpatokan bahwa setiap surat harus didisposisi secara tertulis. Hal ini tentu akan menghambat proses kerja, seperti penerbitan surat ijin berlayar atau surat-surat lainnya.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda. Amri

(2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Basuki (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD S.K. Lerik Kota Kupang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD S,K Lerik Kupang.

Mufaizah (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja namun berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta. Suparinah (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara” dan hasilnya adalah mutasi dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Athkan (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan pegawai Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Dinas erkebunan provinsi Kalimantan Timur. Cahyati (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan pegawai, Motivasi Kerja,

Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.

Kumara (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Riyadi (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.

Berdasarkan teori, fenomena di organisasi dan *research gap* yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?

2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
3. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
4. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
6. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
7. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
8. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
9. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?
10. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
6. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
7. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
8. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
9. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri atas 2 (dua) yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja, motivasi kerja, pendidikan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai dan kepemimpinan.
2. Manfaat Praktis. Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan.