

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi, yang menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap keputusan dan tindakan yang diambil untuk melaksanakan kegiatan organisasi, ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Ardana (2012:3), Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sementara menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dessler (2011:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Sumber daya manusia mampu untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Kesuksesan dan kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, Karena itu organisasi perlu memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat mengotimalkan kinerjanya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, Kinerja pegawai yang membawa keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi perlu ditunjang oleh kompetensi pegawai, Lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik.

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi yang terus mengalami perubahan, dalam upaya terwujudnya peningkatan kinerja yang optimal untuk dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada di lingkup birokrasi pemerintahan, Maka dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap komponen pemerintahan, baik kinerja lembaga maupun kinerja tiap individu dalam lembaga tersebut. Salah satu lembaga pemerintahan yang dituntut memiliki kinerja baik adalah Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote karena memegang peranan strategis sebagai sector penyeberangan.

Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, karena berdasarkan observasi awal dan kondisi fenomena yang terjadi, Merupakan factor yang lebih banyak mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote, Yang merupakan bagian dari unit kerja Kementrian Perhubungan.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Durbin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf operasional dan 2 orang staff admin pada tanggal 4 November 2022, diperoleh informasi kurangnya jadwal pertemuan evaluasi kerja. Keaktifan pimpinan dalam membangun komunikasi dan berinteraksi dengan pegawai masih kurang, sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak diperhatikan, suasana kerja menjadi kaku serta mengurangi semangat pegawai untuk melakukan komunikasi dengan pimpinan. Robin dan Judge (2013) menyatakan bahwa hubungan dan komunikasi atasan bawahan merupakan salah satu pengaruh penting terhadap kepuasan kerja di tempat kerja.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan menjadi baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Nitisemito (2008; 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015 : 15) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai lain. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di Satpel Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote, antara lain :

1. Meja dan kursi terbuat dari kayu yang membuat karyawan tidak nyaman, dikarenakan masih dipinjamkan oleh pihak ASDP Pantai Baru – Rote.
2. Internet Wifi tidak bisa diakses di wilayah tersebut.
3. Sirkulasi udara dalam ruangan kurang baik karena jendela sudah dalam keadaan rusak.
4. Adanya masalah kebersihan, terlihat sampah dibuang bukan pada tempatnya, bekas rokok baik puntung rokok maupun abu rokok bertebaran di bawah meja. Hal ini selain mengganggu kesehatan, juga menciptakan suasana kerja kurang nyaman.
5. Berkas dan arsip tidak tertata secara baik dikarenakan minimnya map berkas. untuk menyimpan file-file, sehingga tampak ruangan tidak rapi dan bersih.

Terdapat kurangnya fasilitas dan peralatan kerja, Hal tersebut dapat dilihat dari daftar inventaris yang digambarkan dalam tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Inventaris Fasilitas Kantor
Satpel PP Pantai Baru - Rote

No.	Fisik>NamaBarang	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	Meja Kerja	9	5	5	-
2	Kursi Kerja	15	10	9	1
3	Personal Computer (PC)	4	3	3	1
4	Wifi	1	-	-	-
5	Printer	4	2	2	-
6	Pendingin/AC	3	-	-	-
7	Lemari Arsip	3	1	1	-

Sumber: Satpel PP Pantai Baru – Rote Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa kebutuhan fasilitas dan peralatan kerja pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote belum semuanya tersedia dan tidak semua dalam kondisi baik. Jumlah komputer dan printer saat ini masih kurang dari kebutuhan, sehingga jumlah pekerjaan yang diselesaikan banyak yang tertunda dan pegawai harus menunggu untuk penggunaan komputer dan printer secara bergantian. Dengan demikian penyelesaian pekerjaan akan tertunda.

Demikian juga dengan jumlah lemari penyimpanan arsip yang ada belum sesuai kebutuhan, sehingga banyak dokumen disusun di atas meja dan dibawah lantai, selain terlihat tidak rapi dan mempersempit ruang gerak, juga menyulitkan pegawai saat mencari dokumen ketika dibutuhkan.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan

Penyeberangan Pantai Baru Rote. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf operasional pada tanggal 14 Desember 2021, diperoleh informasi tidak terjadi komunikasi yang baik antara pegawai Satpel dengan ASDP, serta hubungan pegawai Satpel dengan masyarakat sekitar baik yang berjualan di sekitar pelabuhan maupun masyarakat yang mempunyai kepentingan di Pelabuhan Pantai Baru – Rote.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Menurut Rivai (2005), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus (Gordon, 1996:3. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi peran pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dalam era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Pada sebagian instansi lain sudah menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan sidik jari yang berguna untuk meminimalisir kecurangan kehadiran pegawai sehingga akan berdampak pegawai akan lebih tepat waktu dan mendukung peningkatan produktivitas. Pada Satpel PP Pantai Baru Rote belum

ada absensi sidik jari sehingga rentan sekali pegawai dapat melakukan kecurangan dalam data daftar hadir pegawai sehingga dapat menyebabkan penurunan system pengawasan pada Satpel PP Pantai Baru Rote. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa disiplin kerja di Satpel Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote sangat kurang hal ini dapat dilihat dari data table 1.2 daftar hadir karyawan pada tahun 2020:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2020
Satpel PP Pantai Baru-Rote

Bulan	Katagori Ketidak Hadiran Pegawai(orang)					Jumlah Pegawai
	H	S	I	C	TK	
Januari	18	4	5	4	5	36
Februari	25	3	3	2	3	36
Maret	23	3	5	3	2	36
April	27	2	2	2	3	36
Mei	24	3	3	3	3	36
Juni	22	5	5	2	2	36
Juli	20	5	5	2	4	36
Agustus	29	2	2	3	-	36
September	28	2	3	2	1	36
Oktober	23	4	3	4	2	36
November	24	3	3	3	3	36
Desember	20	4	6	4	2	36

Sumber: Satpel PP Pantai Baru- Rote 2020

Keterangan:

H	:	Hadir
S	:	Sakit
I	:	Ijin
C	:	Cuti
TK	:	Tanpa Keterangan

Berdasarkan dari table 1.2 diatas jumlah karyawan Satpel PP Rote adalah berjumlah 36 orang dengan rincian Koorsatpel 1 orang, Staff Administrasi 5 orang, Staff operasional 30 orang. Tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan cukup tinggi setiap hari.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu kepuasan kerja. As'ad (1992:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan, Kebutuhan dalam hal ini tentu saja tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah) akan tetapi juga termasuk non materi seperti karir, prestasi, kesempatan pengembangan diri, peningkatan ketrampilan atau kompetensi, dan spiritual. Selain itu dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan peralatan kerja, fasilitas

ibadah, kantin, ruang kerja yang terang, bersih, sejuk, dan sistem ventilasi udara yang baik dapat mendukung terciptanya perasaan senang dan puas para pegawai dalam bekerja (Robin & Judge, 2013). Dessler (1982) mengemukakan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Berdasarkan peraturan Menteri Perhubungan Nomor 85 tahun 2011 tentang organisasi dan tata kerja kantor otoritas Pelabuhan Penyeberangan. Tugas Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote adalah

1. melaksanakan pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan, sungai, danau dan penyeberangan serta penyelenggaraan pelabuhan penyeberangan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.
2. Pengaturan, pengendalian, dan pengawasan angkutan sungai, danau dan penyeberangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.
3. Penjaminan keamanan dan ketertiban, penyidikan dan pengusulan sanksi administratif terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang lalu lintas dan angkutan sungai, danau dan penyeberangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.
4. Peningkatan kinerja dan keselamatan lalu lintas dan angkutan, pelayanan jasa kepelabuhan serta pengusulan dan pemantauan tarif dan penjadwalan angkutan sungai, danau, dan penyeberangan yang diusahakan secara

komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.

Berikut adalah gambaran capaian kinerja Tahun 2020 Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote, Sebagaimana digambarkan dalam Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Laporan Rekapitulasi Data Produksi Satpel Pelabuhan
Penyeberangan Pantai Baru – Rote Tahun 2020

No	Nama Kapal	Data Manifest	Data Tally	Selisih Jml Penumpang
		Jumlah Penumpang (orang)	Jumlah Penumpang (orang)	Jumlah Penumpang (orang)
1	KMP Garda Maritim 3	85.164	90.321	5.157
2	KMP Cakalang 2	90.457	96.734	6.277
3	KMP Inerie 2	72.816	75.913	3.097
4	KMP Lakaan	82.135	87.671	5.536
5	KMP Ranaka	87.479	85.456	(2023)
6	KMP Uma Kalada	93.087	92.206	881

Sumber Satpel PP Pantai Baru – Rote 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah penumpang pada manifest dan tally terlihat jauh berbeda. Data tally adalah hasil rekaman data yang dikumpulkan oleh Staff Operasional dilapangan. Data manifest adalah data

yang diberikan pihak ASDP kepada Staff Admin Satpel PP Rote. Bahwa masih rendahnya pengawasan pada kinerja pegawai Pelabuhan Pantai Baru-Rote sehingga berpengaruh pada capaian kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu mempertimbangkan aspek kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Asumsi tersebut mengacu pada pendapat Colquitt et al. (2009) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja, karyawan yang puas cenderung memiliki lebih banyak perhatian dengan organisasi serta akan meningkatkan prestasi dan produktivitasnya.

Penelitian mengenai kinerja pegawai sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Melihat dari penelitian sebelumnya juga terdapat perbedaan hasil penelitian antara lain penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kartikasari (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Dosen Politeknik ATMI Surakarta” memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Politeknik ATMI Surakarta.

Sedangkan hasil penelitian dari Meutia Dwi Novita Sari (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK Area Banda Aceh” memperoleh hasil bahwa kepemimpinan,

disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK Area Banda Aceh.

Ade Riski Prasetya (2019) dengan judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo) memperoleh hasil kepuasan kerja tidak signifikan memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Charles Dw Simaremare (2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau” memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan *research gap* yang telah dikemukakan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Pelayanan Pelabuhan penyeberangan Pantai Baru – Rote).**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah dalam rencana penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi responden terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote ?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote?

1.3 Tujuan Penelitian

Selain dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.

7. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.
9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.

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 berkenaan dengan aspek kinerja pegawai, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis. Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote.

