

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi. Supomo (2018: 21) mengemukakan bahwa perekrutan sumber daya manusia perlu dilakukan sebaik mungkin, agar tersedia SDM yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Demikian juga halnya dengan pengembangan SDM hingga evaluasi dan penilaian hasil kerja. Keseluruhan proses ini dilakukan agar menjamin bahwa kinerja organisasi akan semakin optimal sehingga visi, misi dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Nasusha dalam Fahmi (2013: 129) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di suatu organisasi yang dibuat secara jelas akan mudah dijadikan sebagai pedoman kerja pegawai dalam rangka melaksanakan kegiatannya.

Kualitas kinerja Aparatur Negara telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dielakkan, baik untuk meningkatkan keberhasilan pembangunan nasional maupun agar lebih mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cara yang lebih mudah dan hasil yang lebih baik. Pengertian kinerja menurut Rahadi (2010: 31) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral dan etika. Untuk mendukung kinerja pemerintahan, dibutuhkan kinerja yang baik dari tiap lembaga pemerintahan, baik lembaga kementerian, lembaga pusat, lembaga daerah maupun lembaga atau organisasi swasta.

Distrik Navigasi Kelas II Kupang merupakan unit pelaksana teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Secara administratif Distrik Navigasi Kelas II Kupang dibina oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan secara teknis operasional di bina oleh Direktur Kenavigasian. Selanjutnya, Distrik Navigasi Kelas II Kupang mempunyai tugas pokok melaksanakan Perencanaan, Pengoperasian, Pengadaan dan Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran serta Kegiatan Pengamatan Laut, Survey Hidrografi, Pemantauan Alur dan Perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran.

Dalam upaya mencapai kinerja yang baik, Distrik Navigasi Kelas II Kupang telah menetapkan target yang harus dicapai. Pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang, terdapat 11 (sebelas) kegiatan yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan sepanjang Tahun 2018. Berikut adalah data capaian kerja Distrik Navigasi Kelas II Kupang Tahun 2018:

Tabel 1.1
Data Capaian Kerja Distrik Navigasi Kelas II Kupang
Tahun 2018

No	Kegiatan	Target		Realisasi	
				Jumlah	%
1	Penyusunan laporan jurnal, keandalan SBNP, pemakaian BBM/ risalah Teknik pada instalasi menara suar	12	jurnal	11	91,67%
2	Penyusunan bahan penghapusan perlengkapan dan peralatan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara, Pengamatan Laut, Dermaga dan Survey Hidrografi barang yang sudah tidak ada nilai jual	24	laporan	18	75%
3	Penginputan data suku cadang Kapal Negara hasil pengadaan dan hibah	167	data	132	79,04%
4	Kodefikasi pada masing masing barang yang ada digudang	8	kali	7	87,50%
5	Pengawasan barang persediaan yang berada di gudang	12	kali	10	83,33%
6	Inventarisasi kebutuhan barang / jasa Operasional Kenavigasian	6	dokumen	6	100%
7	Mengevaluasi rencana pengadaan barang / Jasa untuk Pengamatan Laut, SBNP, Kapal Negara, Bengkel, Telkompel sesuai prosedur lebih lanjut	8	kali	6	75%
8	Pengambilan data sekunder peta laut untuk daerah yang akan disurvei	3	kali	2	66,67%
9	Penyiapan data pasang surut	325	data	325	100%
10	Penyusunan SKP dan PPKP pegawai	127	dokumen	65	51,18%

Sumber: Bagian Tata Usaha

Dari data pada Tabel 1.1 di atas, dapat dibaca bahwa capaian target pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang belum optimal. Dari total 10 kegiatan, hanya 2 kegiatan yang mencapai realisasi 100% yaitu Inventarisasi kebutuhan barang / jasa Operasional Kenavigasian dan Penyiapan data pasang surut. Capaian 100% ini karena data ini harus diselesaikan setiap hari dan laporannya dikirim ke Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Kegiatan dengan realisasi terendah adalah Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yaitu pencapaian sebesar 51%. Hal ini dikarenakan ASN hanya

akan menyusun SKP dan PPKP jika telah dibutuhkan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja ASN sehingga berpengaruh pada capaian kinerja organisasi.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2016: 103), kinerja karyawan yang bekerja dalam setiap organisasi akan dipengaruhi oleh umur, temperamen, motivasi kerja, komunikasi, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Selanjutnya, Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Faktor pertama adalah motivasi kerja. Afandi (2018: 23) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari seseorang atau individu yang akan mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan kerelaan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas tersebut adalah hasil yang baik dan berkualitas. Untuk itu, dibutuhkan motivasi kerja yang baik agar pegawai melakukan pekerjaan dengan cepat dan bertanggungjawab.

Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan kemauan pegawai untuk bekerja dengan tekun. Berdasarkan wawancara dengan 4 orang staf pada tanggal 8 Juli 2019, mereka menyatakan bahwa jika pimpinan tidak mengawasi maka mereka akan lebih santai dalam bekerja. Selain itu, jika pimpinan tidak berada di kantor, mereka dapat

ijin saat jam kerja sehingga pekerjaan yang harusnya diselesaikan menjadi tertunda dan akan diselesaikan jika sudah ditanyakan atau diminta oleh pimpinan

Motivasi kerja ASN Distrik Navigasi Kelas II Kupang dapat dilihat dari ketaatan melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha pada tanggal 5 Juli 2019, diperoleh informasi bahwa masih terdapat pegawai yang bila diberikan tugas tidak melaksanakannya. Mereka cenderung untuk tidak berada di kantor sehingga tugas tersebut dialihkan kepada ASN lain yang ada di kantor. Akibatnya penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Misalnya, terdapat pegawai yang ditugaskan untuk melakukan pendataan terkait kebutuhan pembangunan dan pemeliharaan alur pelayaran, namun ASN tersebut tidak langsung melaksanakannya sehingga tugas yang dapat diselesaikan dalam 2-3 hari justru diselesaikan lebih dari 5 hari kerja.

Dalam kaitan dengan faktor motivasi kerja, menurut pendapat Fuad dan Ahmad (2009: 156), salah satu ciri pegawai yang termotivasi kerja secara baik adalah yang memiliki dan menunjukkan keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Logistik dan Kepala Seksi Operasi pada tanggal 29 Juli 2019, para kepala seksi ini mengemukakan bahwa terdapat ASN yang merasa nyaman bekerja tanpa ingin mengembangkan kemampuan kerjanya. Misalnya, pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer, saat diberikan kesempatan untuk belajar cara bekerja dengan komputer, mereka enggan untuk berlatih.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada 8 Juli 2019 dengan 6 orang pegawai yang belum dapat mengoperasikan komputer. Mereka beralasan bahwa tidak

ingin belajar komputer, karena jika sudah memahami cara bekerja menggunakan komputer maka nanti akan diberikan tugas yang banyak. ASN merasa bahwa kemampuan yang saat ini dimiliki sudah cukup, sehingga tidak perlu mengikuti pelatihan atau kursus komputer. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja ASN pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Kupang masih kurang baik.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Handoko dalam Sutrisno (2016: 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, As'ad (2004: 104) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dalam suatu organisasi. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, Mangkunegara (2017: 74) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat untuk bekerja dan kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang menjadi bagian dari semangat tersebut. Dengan demikian, jika pegawai memiliki rasa puas atas pemenuhan kebutuhannya, maka akan menjadi pemacu semangat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang staf Seksi Operasi, 4 orang staf Sub Bagian Tata Usaha dan 4 orang staf Seksi Logistik pada tanggal 9 Juli 2019, diperoleh informasi bahwa terdapat ketidakpuasan ASN terhadap beberapa keputusan organisasi. Menurut mereka, penegakan disiplin masih belum merata ke seluruh ASN yang tidak disiplin. Terdapat ASN yang dekat dengan pimpinan, sehingga jika yang

bersangkutan terlambat atau ijin pulang lebih awal, tidak diberikan teguran oleh pimpinan.

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan data pemberian sanksi. Pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang, pembinaan terhadap pelanggaran disiplin dilakukan dengan pemberian sanksi seperti: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, dan pemotongan tunjangan kesejahteraan. Berdasarkan data kepegawaian, diketahui bahwa jumlah kasus pelanggaran disiplin adalah sebanyak 324 kasus, namun pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin sepanjang Tahun 2018 hanya sebanyak 148 sanksi (45,68% dari total kasus). Data tersebut menunjukkan bahwa pemberian sanksi pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang belum merata pada ASN yang tidak disiplin. Jika dibandingkan dengan jumlah pelanggaran, maka jumlah pemberian sanksi belum sesuai dengan jumlah pelanggaran disiplin. Dalam hal ini, pimpinan berperan penting dalam melakukan pengawasan dan melakukan tindakan penegakan disiplin.

Permasalahan selanjutnya adalah tidak meratanya pembagian perjalanan dinas serta pembayaran honor lembur. Ada juga ASN yang tidak disiplin, namun masih diberikan perjalanan dinas serta tidak dikenakan sanksi pemotongan tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang staf pada tanggal 10 Juli 2019, diperoleh informasi bahwa sanksi pemotongan tunjangan kinerja tidak diberlakukan secara merata. Misalnya, ASN yang dekat dengan pimpinan akan diatur dan laporan daftar hadirnya baik sehingga tidak dikenakan sanksi.

Sudaryo (2018: 147) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Pada

Distrik Navigasi Kelas II Kupang terdapat 4 pimpinan yang terdiri dari 1 orang Kepala Distrik, 1 orang Kepala Bagian Tata Usaha dan 2 orang Kepala Seksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf pada tanggal 15 Juli 2019, diperoleh informasi bahwa terdapat perbedaan perlakuan pimpinan terhadap ASN. Misalnya, pimpinan memberikan tugas atau kepercayaan hanya kepada ASN tertentu yang memiliki kedekatan sehingga jika ASN tersebut tidak masuk kantor, maka pekerjaan menjadi terhambat. Hal ini menyebabkan ASN lainnya merasa tidak diperhatikan dan dipercaya oleh pimpinan. Padahal mereka merasa bahwa semua ASN memiliki kemampuan dalam bekerja.

Tanggal 16 Juli 2019, peneliti melakukan pengamatan tentang suasana kerja di Kantor Distrik Navigasi Kelas II Kupang. Dari hasil pengamatan terlihat bahwa pimpinan telah memberi arahan kepada ASN untuk berlaku disiplin dalam bekerja. Namun arahan tersebut tidak ditindaklanjuti dengan ketegasan seperti memberi surat teguran atau sanksi. Hal ini mengakibatkan ASN terus menerus tidak disiplin dalam bekerja. Kepemimpinan juga berkaitan dengan memberikan contoh atau teladan kepada bawahannya. Namun, masih terdapat pimpinan yang menunjukkan sikap tidak disiplin dalam bekerja, sehingga hal ini memberi efek negatif yang diikuti oleh ASN.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Afandi (2018: 11) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Tujuan dari peraturan tersebut adalah untuk menjaga tata tertib dan kepatuhan di dalam organisasi. Disiplin akan menjadi alat atau media untuk mendorong anggota organisasinya agar memenuhi berbagai ketentuan dalam organisasi, seperti: tata tertib

dalam bekerja, peraturan jam masuk kerja dan pulang kerja, aturan mengenai cuti dan ijin, serta aturan lainnya.

Dalam upaya mencapai target kerja, Distrik Navigasi Kelas II Kupang membutuhkan ASN dengan kedisiplinan yang baik. Disiplin ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang dapat dilihat kehadiran saat jam masuk kantor, selama jam kerja serta jam pulang kantor. Berikut adalah data rekapitulasi absen ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang Tahun 2018:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absen Aparatur Sipil Negara (ASN)
Distrik Navigasi Kelas II Kupang Tahun 2018

Bulan	Jumlah ASN	Terlambat		Tidak Masuk Kantor Tanpa Ijin		Pulang Lebih Awal	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	127	15	11,81%	4	3,15%	18	14,17%
Februari	127	17	13,39%	6	4,72%	22	17,32%
Maret	127	18	14,17%	6	4,72%	24	18,90%
April	127	14	11,02%	5	3,94%	21	16,54%
Mei	127	15	11,81%	3	2,36%	20	15,75%
Juni	127	17	13,39%	4	3,15%	23	18,11%
Juli	127	16	12,60%	3	2,36%	22	17,32%
Agustus	127	15	11,81%	4	3,15%	18	14,17%
September	127	16	12,60%	2	1,57%	21	16,54%
Oktober	127	15	11,81%	3	2,36%	19	14,96%
November	127	14	11,02%	4	3,15%	21	16,54%
Desember	127	19	14,96%	8	6,30%	25	19,69%
Jumlah		191		52		254	
Keterangan		Rata-rata 1-2 Kasus perhari		Rata-rata 1 Kasus dalam 3 hari kerja		Rata-rata 1-3 Kasus perhari	

Sumber: Bagian Tata Usaha, 2019

Data pada Tabel 1.2 di atas, merupakan data untuk menjelaskan kedisiplinan ASN Distrik Navigasi Kelas II Kupang. Dari data tersebut, diketahui bahwa sepanjang Januari s/d Desember 2018, terdapat ASN yang melanggar disiplin kehadiran. Untuk masalah keterlambatan, jumlah terbanyak adalah pada bulan Desember yaitu sebanyak

19 orang atau 14,96%. Untuk masalah tidak masuk kantor tanpa ijin, jumlah terbanyak adalah pada bulan Desember, dengan jumlah 8 orang atau 6,30%. Demikian juga untuk masalah pulang lebih awal, paling banyak pada bulan Desember, yaitu sebanyak 25 orang atau 19,69%. Rata-rata ASN yang terlambat adalah 1-2 kasus per hari kerja, tidak masuk kantor tanpa ijin rata-rata 1 kasus dalam 3 hari kerja dan pulang lebih awal rata-rata 1-3 kasus per 1 hari kerja. Jumlah rata-rata ini dihitung berdasarkan jumlah hari kerja +/- 211 hari dalam 1 tahun.

Masih terkait dengan kedisiplinan, menurut Hasibuan (2016: 193), disiplin kerja dapat dilihat dari patuh pada prosedur kerja, patuh pada perintah atasan, dan akurat dalam bekerja. Pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Logistik pada tanggal 10 Oktober 2019, diperoleh informasi bahwa dalam hal prosedur kerja, ASN telah memahami dan mematuhi dengan baik, namun ASN masih kurang baik dalam mematuhi perintah pimpinan. Jika diberikan pekerjaan atau tugas, ASN tidak langsung mengerjakan dan masih menunda pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dihasilkan juga masih belum akurat sehingga masih sering ada koreksi dari pimpinan.

Data kedisiplinan tersebut sesuai dengan hasil pengamatan selama 5 hari kerja. Dari tanggal 5-9 Agustus 2019, terdapat 5 orang ASN yang datang kantor terlambat, 2 orang tidak masuk kantor tanpa ijin dan 10 orang pulang lebih awal. Dalam hal penggunaan waktu kerja juga masih terdapat masalah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terkait pemanfaatan waktu kerja yang optimal, menunjukkan bahwa belum semua ASN memanfaatkan secara efektif waktu kerja. Hal ini terlihat dari yang dilakukan oleh ASN pada saat jam kerja yang melakukan aktivitas

lain seperti bermain *game online*. Hal ini mengakibatkan pekerjaan baru dilaksanakan pada pukul 10.00-11.00.

Selain pengamatan, berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Logistik pada tanggal 18 September 2019 diketahui bahwa terdapat ASN yang tidak menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, namun menggunakan waktu kerja untuk hal lain yang tidak berhubungan dengan penyelesaian tugas, antara lain: saat datang ke kantor, ASN tidak langsung bekerja namun masih bercerita antara 1-2 jam. Selain itu, terdapat juga ASN yang datang awal atau tidak terlambat, namun saat bekerja tidak bekerja dengan tekun sehingga pekerjaan lama diselesaikan.

Selain teori dan permasalahan yang terjadi, penelitian ini ini juga didukung dengan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) “ memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Annisa (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia)”. Hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Aston Grapindo Indonesia.

Berdasarkan teori, permasalahan dan *research gap* yang telah dijelaskan pada latar belakang penulisan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan**

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?

9. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang secara positif dan signifikan?
10. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang secara positif dan signifikan?
11. Apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang secara positif dan signifikan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.

7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang
9. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
10. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?
11. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3, yaitu manfaat teoritis, praktis, dan administratif akademis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja ASN pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

3. Manfaat Administratif Akademis.

Penelitian ini merupakan usaha memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan tesis Magister Manajemen.