

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bagi sebuah organisasi sangatlah penting untuk mencapai suatu tujuan dengan meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Salah satu komponen penting dalam menjalankan organisasi adalah sumber manusianya (Ananda, 2023). Perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya jika kinerja pegawainya menurun. Karyawan berfungsi sebagai aset bagi organisasi, menyumbangkan vitalitas, bakat, dan orisinalitas (Luthfiana dan Rianto, 2023). Kepemimpinan serta disiplin kerja yang positif juga diperlukan agar kinerja karyawan berhasil mencapai tujuan yang maksimal.

Kemajuan suatu bangsa amat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, tak luput bisa dipungkiri bahwa birokrasi pemerintahan yang digerakkan oleh aparatur pemerintahan tidak bisa tinggal diam, mereka harus responsif dan adaptif terhadap perkembangan dan tantangan lingkungan global sekarang ini yang memungkinkan terciptanya sosok aparatur pemerintahan yang *agile*, profesional dan berkinerja tinggi dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pelayanan publik yang semakin berkualitas Afriadi Achmad, dkk., (2024).

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu

kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi Rahmad Bahagia, dkk., (2018). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Untuk itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks ini, kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi dua variabel yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PLP) Kelas II Tanjung Perak adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Pangkalan ini memiliki tugas pokok untuk melaksanakan kegiatan penjagaan, penyelamatan, pengamanan, penertiban, dan penegakan peraturan di bidang pelayaran di perairan laut dan pantai. Tugas tersebut mencakup penyusunan rencana, program, dan evaluasi, pelaksanaan operasi dan penegakan peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran, penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana pelayaran, pengawasan dan penertiban kegiatan salvage dan pekerjaan bawah air, pemberian bantuan pencarian dan pertolongan musibah di laut, serta pelaksanaan pengamanan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran dan penanggulangan pencemaran di perairan. Setiap instansi pastinya menginginkan pegawai dengan kinerja yang berkualitas demi mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh instansi (Levina, 2021)

Menurut (Yuliana, 2022) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu dan melalui proses

komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut (Septiadi et al., 2020). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong dan mengelola tim atau seluruh elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok/instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mubarok dan Rohendi, 2021)

Rahman et al. (2023) kepemimpinan adalah proses dinamis dalam memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi efektif, motivasi, dan pengambilan keputusan yang tepat. Putra et al. (2023) Kepemimpinan adalah seni dan ilmu dalam memotivasi orang lain, mengelola sumber daya, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai hasil optimal. Lestari et al. (2023) kepemimpinan adalah proses interaksi sosial di mana seorang pemimpin memengaruhi perilaku dan sikap bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, sehingga meningkatkan semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab dan kesadaran terhadap tugas dan kewajiban mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja

Semakin baik kualitas kepemimpinan di tempat kerja, semakin positif pula dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan

untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan dan kontrol, tetapi juga mampu membangun komunikasi yang terbuka, memahami kebutuhan bawahannya, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Ketika kepemimpinan berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih fokus, kreatif, dan produktif, sehingga secara keseluruhan kinerja organisasi meningkat. Sebaliknya, apabila kepemimpinan lemah atau tidak efektif, karyawan cenderung merasa kurang termotivasi, tidak jelas arah dan tujuan kerja, serta kurang mendapatkan dukungan. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya koordinasi, dan akhirnya berdampak negatif pada hasil kerja yang dicapai.

Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat saling mempengaruhi dan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi. Kepemimpinan yang baik bukan hanya tentang kekuasaan atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan memfasilitasi karyawan agar mampu mencapai potensi terbaik mereka. Ketika hal ini tercapai, tujuan organisasi dapat diwujudkan secara lebih efektif dan efisien. Faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, sehingga meningkatkan semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi

menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab dan kesadaran terhadap tugas dan kewajiban mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Menurut (Hadi, S dan Irbayuni, 2021) disiplin kerja terdefiniskan perilaku hormat atau menghargainya prosedur organisasi serta tidak bisa mengelak untuk melaksanakan pekerjaannya serta mampu menyelesaikannya dengan tepat sesuai waktu yang diberikan. Disiplin pada dasarnya ialah tindakan dari manajemen untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar para karyawannya bisa penuh berbagai ketentuan serta peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan, yang di dalamnya meliputi: terdapatnya suatu tata tertib, ataupun ketentuan-ketentuan, terdapatnya kepatuhan seluruh karyawan, serta terdapatnya hukuman untuk pelanggar. Afandi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di tempat kerja, semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan di organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan pondasi utama dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung taat pada aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan ini membuat proses kerja berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang disebabkan oleh kelalaian atau ketidakteraturan. Moningkey dan Dotulong (2022) menyatakan bahwa disiplin

kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja yang kuat juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan profesionalisme dari setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin biasanya mampu mengelola waktu dengan efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari perilaku yang dapat mengganggu produktivitas, seperti datang terlambat, absen tanpa alasan, atau melakukan kesalahan berulang. Semua hal ini tentu saja berdampak positif pada hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Saripuddin (2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah standar yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun kerja sama tim, agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Hasibuan (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Agustini (2019) disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku di suatu instansi.

Selain itu, disiplin kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terorganisir. Ketika setiap individu memegang teguh disiplin, koordinasi antar tim menjadi lebih baik, komunikasi berjalan lancar, dan potensi konflik akibat ketidaktertiban dapat diminimalisir. Lingkungan kerja yang baik dan tertib tersebut secara langsung mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika disiplin kerja diabaikan, maka akan timbul berbagai masalah

seperti ketidaktepatan waktu, rendahnya motivasi, kualitas pekerjaan yang menurun, dan lemahnya koordinasi antar anggota tim. Hal ini tentu saja menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang mampu menanamkan dan menjaga disiplin kerja yang tinggi di lingkungan kerjanya akan lebih mudah mencapai target dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pembinaan dan pengawasan disiplin kerja karyawan harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin terus berkembang dan maju.

Ekhsan, (2019) motivasi merupakan suatu proses untuk menunjukkan kemampuan individu, ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat mencapai standar atau dapat melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Menurut Rukmana, (2020). Motivasi juga menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap karyawan memiliki berbagai jenis minat dalam bekerja, inovasi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dan seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional, maka ini dinilai menjadi sangat penting sekali untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, keamanan dan

keselamatan (Febrianti dan Triono, 2020). Menurut Khoiriyah (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang juga diartikan sebagai suatu stimulus penggerak yang menciptakan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja.

Menurut Putri et al. (2023) motivasi kerja merupakan proses yang memicu dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik melalui pemenuhan kebutuhan pribadi dan pengakuan dari lingkungan kerja. Sedangkan Santoso dan Dewi (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan psikologis yang membangkitkan gairah, fokus, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, Rahman et al. (2023) menekankan bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan insentif finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, perkembangan karir, dan kepuasan kerja yang berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Siregar dan Faddilla (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan mempertahankan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan tersebut dalam konteks pekerjaan. Edwin B. Flippo (2022) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Anintyas dan Setia Tjahyanti (2023) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan juga cenderung lebih baik dan optimal. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks dunia kerja, motivasi menjadi faktor kunci yang menentukan seberapa besar energi, fokus, dan komitmen yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk bekerja dengan lebih giat, efektif, dan efisien. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan menunjukkan sikap proaktif, disiplin, dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dan berusaha memberikan hasil terbaik sesuai dengan standar yang diharapkan. Motivasi juga mendorong kreativitas dan inovasi, sehingga karyawan tidak hanya melakukan tugas secara rutin, tetapi juga mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa termotivasi, maka kinerjanya cenderung menurun. Kurangnya motivasi bisa menyebabkan rendahnya semangat kerja, malas, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini bisa berdampak pada produktivitas yang menurun, kualitas hasil kerja yang buruk, serta meningkatnya tingkat kesalahan dan absensi.

Karyawan yang tidak termotivasi juga cenderung menunjukkan sikap apatis terhadap tugas dan kurang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi yang kuat juga memengaruhi hubungan sosial dan kerja sama antar karyawan. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih mudah berinteraksi positif dengan rekan kerja dan atasan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif. Lingkungan kerja yang kondusif ini pada akhirnya akan memperkuat motivasi secara berkelanjutan dan mendorong kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Hadju dan Adam dalam (Ariesni and Asnur, 2021) kinerja yaitu pencapaian yang di hasilkan dari sebuah proses pekerjaan tentang dengan aktifitas sumberdaya manusia saat melaksanakan pekerjaan dari perusahaan. Untuk itu performa pekerja begitu berguna karena memberikan imbas kepada keterampilan dan keberjayaan dari sesuatu industri dalam memperoleh target atau sasaran dan tujuan suatu perusahaan tersebut. Sedarmayanti (2020) kinerja karyawan sebagai capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Siagian (2020) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.

Menurut Robbins (2021) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan. Bernadin dan Russel (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Mangkunegara (2022) kinerja sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ani Wibowo (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sebatas pencapaian hasil kerja, melainkan juga melibatkan faktor-faktor lain seperti motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan bukanlah sekadar tentang produktivitas semata, melainkan juga tentang kualitas kerja dan kepuasan personal karyawan itu sendiri.

Dari fenomena dan hasil wawancara yang ada dengan pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja pada Kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak kurang baik. Terjadi konflik yang timbul akibat konflik antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Hal ini dinyatakan dalam teori bahwa konflik dapat muncul pada individu atau kelompok karena ketidakjelasan pekerjaan yang diharapkan mereka lakukan dan individu dengan kelompok tentang bagaimana individu menanggapi tekanan untuk menelaraskan apa yang dipaksakan.

Kinerja bukan hanya dinilai atas apa prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai, namun kinerja juga dinilai dengan proses ketika pekerjaan itu sedang berlangsung (Ainanur dan Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan (Susanto, 2019). Setiap organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah perusahaan (Lutfiyah at al., 2020). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur dan

Tirtayasa, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan (Pratama dan Pasaribu, 2020).

Tabel 1 - Research gap Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening

Judul penelitian	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Inkud Agritama	Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Inkud Agritama.	Nur Hamzah (2020)
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta)	Motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.	Bahri (2020)

Tabel 2 - Research gap Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening

Judul penelitian	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Barat	Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.	Annisa Anastia dkk. (2022)
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi kerja memediasi pengaruh	Muhammad Faiz Labay Al Anshory

Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.	(2024)
---	---	--------

Mengacu terhadap masalah Perusahaan yang sudah dijelaskan maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Lingkungan Kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak”.

1.2. Rumusan Masalah

Hal-hal yang menjadi latar belakang masalah terdapat delapan pertanyaan sebagai rumusan dalam masalah di kegiatan meneliti, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada kantor Pangkalan Penjagaan

Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak ?

7. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak?

1.3. Tujuan Penelitian

Hal-hal yang melatar belakangi perumusan masalah yang sudah dipaparkan sehingga tujuan atas kegaitan meneliti ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.
7. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak

1.4. Manfaat Penelitian

Kegiatan meneliti ini diinginkan bisa memberi manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi landasan dalam mengembangkan

model penelitian mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai *variabel intervening*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan di lingkungan kantor Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

