

ANALISIS PENGARUH KEMEPIMPINAN, DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS 1 PANJANG DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

Esti Dwi Putri¹, RZ Abdul Aziz²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

e-mail : estidptri@gmail.com rz_aziz@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of leadership, work discipline, reward and punishment through job satisfaction on employee performance at the Long Class 1 Harbour Master and Port Authority office of the Directorate General Of Sea Transportation. In this study using quantitative research, the population in this study were all employees of the Long Class 1 Harbour Authority and Port Authority office and data sampling was taken using the Slovin calculation formula, namely with the results of 59 calculation rounded up to 60 people or respondents by distributing questionnaires. The data obtained is then processed and analysed using Path Analysis with the Partial Least Square (PLS) or Structural Equation Modeling (SEM) approach. The final results showed that the work discipline variable had a significant effect on the job satisfaction variable, the work discipline variable had no significant effect or was unable to moderate the employee performance variable through job satisfaction, the leadership variable had a significant effect on the job satisfaction variable, the leadership variable had a significant effect on the employee performance variable, the reward and punishment variable had a significant effect on the job satisfaction variable, the reward and punishment variable had a significant effect on the employee performance variable.

Keywords : Leadership, Work Discipline, Reward and Punishment, Job Satisfaction, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa 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. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang dan sampling data diambil dengan menggunakan rumus perhitungan Slovin yaitu dengan hasil perhitungan 56 dibulatkan menjadi 60 orang atau responden dengan cara melakukan penyebaran kuisioner. Data yang didapatkan atau diperoleh kemudian dilakukan pengolahan data dan dianalisa menggunakan Path Analys dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) atau Structural Equation Modeling (SEM). Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau tidak mampu memoderasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel reward dan punishment berpengaruh secara signifikan

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap variabel kepuasan kerja, variabel beel, variabel reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Reward dan Punishment, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

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.

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. Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 163 orang, 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 ketidaklengkapan dan ketidakakuratan yang berdampak pada proses pelayanan informasi atau layanan informasi seputar pembaharuan buku izin berlayar dan sebagainya kepada pelaut karena memperlama waktu memproses 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 7 kurangnya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan dan disiplin kerja berasal dari dalam diri maupun dari luar. 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. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, reward dan punishment, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun permasalahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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?

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pola konsisten dalam rangka mencari kepemimpinan juga merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok dan dapat diartikan bahwa kepemimpinan yaitu seorang pemimpin harus mampu melakukan usaha mempengaruhi orang lain dengan konsisten agar tujuan kelompok menjadi terarah sesuai rencana organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu dimana seseorang merasa puas dan memuaskan dengan pekerjaannya. Hal ini melibatkan persepsi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, tugas pekerjaan, relasi dengan rekan kerja, peluang pengembangan karir, gaji, manajemen dan faktor – faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang.

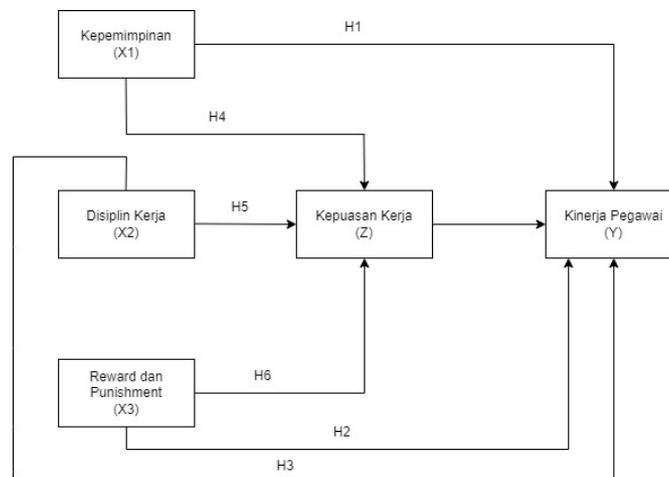
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja mencakup sejumlah aspek, termasuk ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, etika kerja, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

Reward dan Punishment

Reward adalah uang atau sesuatu yang lain yang diberikan kepada seorang pekerja oleh majikan mereka sebagai pengakuan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan itu. Menghargai karyawan juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, yang pada gilirannya membantu perusahaan mendapatkan hasil maksimal dari karyawan mereka sedangkan punishment (hukuman) menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata punishment yang berarti law (hukuman) atau siksaan". Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada DJPL KSOP Kelas 1 Panjang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang.

H3 : Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari faktor reward dan punishment terhadap kepuasan kerja pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DJPL Kantor Kelas 1 Panjang.

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang. variabel dengan dilandasi oleh teori dasar.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif yaitu dimana suatu pendekatan dalam penelitian ilmiah yang menggunakan pendekatan kuantitatif atau data berupa angka dan statistik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hamid (2019) SEM merupakan salah satu metode analisis yang dipergunakan buat melakukan pengujian serta perkiraan pada korelasi kasual dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. buat menguji korelasi prediktif antar konstruksi dengan melibat apakah terdapat hubungan serta dampak antar konstruk menggunakan PLS-SEM. Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2020) menyatakan bahwasannya populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian yaitu pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yang berasal dari sektor ASN dan PPNPN. Menurut sudaryono (2019) non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik non-probability sampling yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Pertimbangan khusus yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang yang berjenis kelamin perempuan dan laki – laki.
2. Satuan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.
3. Usia Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah total konsumen

e = Nilai kritis

Hasil perhitungan sebagai berikut :

N : 144

e : 0,10

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

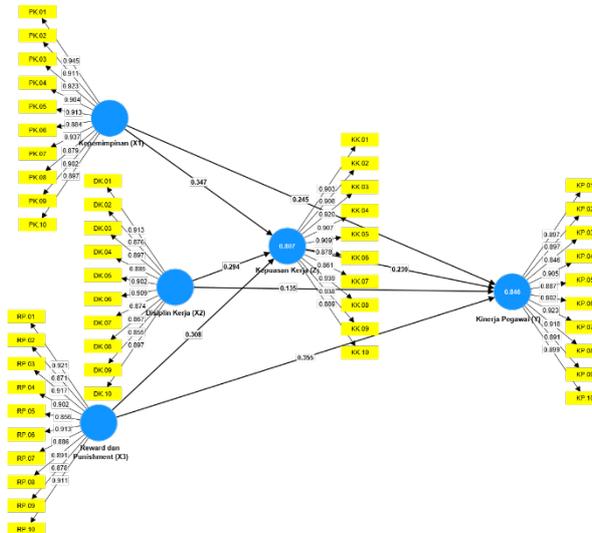
$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{144}{2,44}$$

$$n = 59,0$$

Nilai n yang dihasilkan adalah 59,0 dibulatkan ke 60 terdekat. Dari perhitungan di atas maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang.

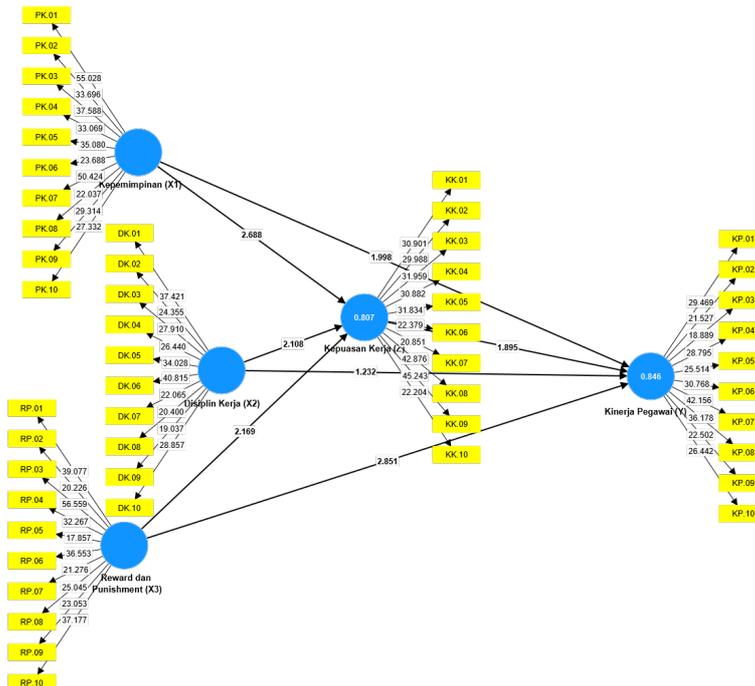
4. HASIL DAN PEMBAHASAN Penguian Outer Model



Gambar 4.1 Outer Model

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa Variabel Pengaruh Kepemimpinan terletak pada Variabel X1, Variabel Disiplin Kerja terletak pada Variabel X2, Variabel Reward dan Punishment terletak pada Variabel X3, Variabel Kinerja Pegawai terletak pada Variabel Y, dan Variabel Kepuasan Kerja terletak pada Variabel Z. Variabel Y dan Z merupakan mediasi antara Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

Pengujian Inner Model



Gambar 4.2 Inner Model

Tujuan utama pengujian inner model adalah untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel laten serta keseluruhan kecocokan model struktural. Pengujian inner model penting untuk memastikan bahwa model struktural yang diusulkan sesuai dengan data dan memberikan penjelasan yang valid mengenai hubungan antara variabel laten dalam model. Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian.

Nilai R-Square

Tabel 4.1 Analisis R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,807	0,797
Kinerja Pegawai (Y)	0,846	0,835

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa R Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,807. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan reward dan punishment sebesar 80,7%. Kemudian disimpulkan bahwa R-Square untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,835. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan reward dan punishment sebesar 83,5%.

Model Fit

Tabel 4.2 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,565	0,565

Nilai NFI yang dimulai dari 0 hingga 1 diperoleh dari perbandingan model yang dihipotesiskan dengan model independen tertentu. Jika nilainya mendekati 1 maka model tersebut memiliki kecocokan yang tinggi. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.698 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, uji signifikansi dilakukan dengan metode Bootstrapping. Untuk melihat statistik t atau nilai p (rasio kritis) dan nilai sampel asli yang dihasilkan dari metode ini, uji koefisien rute (Path Coefficient) menggunakan teknik bootstrapping. Nilai p sebesar 0,05 berarti ada pengaruh langsung antar variabel, sedangkan nilai p lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan langsung antar variabel. T-statistik 1,96 (tingkat signifikansi = 5%) dipilih sebagai nilai signifikansi dalam penyelidikan ini. Terdapat pengaruh yang cukup besar jika nilai t-statistik lebih dari 1,96.

H1 : Dengan nilai p-values yaitu $0,007 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 merupakan variabel dari kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

H2 : Dengan nilai p-values yaitu $0,035 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 merupakan variabel dari disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

H3 : Dengan nilai p-values yaitu $0,030 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 merupakan variabel dari reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

H4 : Dengan nilai p-values yaitu $0,046 < 0,05$ maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 merupakan variabel dari kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

H5 : Dengan nilai p-values yaitu $0,218 < 0,05$ maka H_{a5} ditolak dan H_{05} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 merupakan variabel dari disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau tidak mampu memoderasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H6 : Dengan nilai p-values yaitu $0,004 < 0,05$ maka H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 merupakan variabel dari reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p-values yaitu $0,007 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. sehingga pemimpin di KSOP Kelas 1 Panjang telah menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan positif cenderung meningkatkan

kepuasan kerja agar pegawai merasa nyaman dan didukung yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p -values yaitu $0,035 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang positif dan produktif, yang sangat berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai kantor KSOP Kelas 1 Panjang. Pegawai merasa lebih puas ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang teratur, dihargai, dan memiliki peluang untuk berkembang. Dari kedisiplinan pegawai yang baik maka akan muncul tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai maupun pimpinan akan merasa puas apabila pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa reward dan punishment terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p -values yaitu $0,030 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima dimana reward dan punishment ketika diterapkan dengan bijaksana dan adil, reward dapat meningkatkan motivasi, penghargaan diri, dan loyalitas pegawai, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang. Di sisi lain, punishment yang diterapkan dengan tepat dapat membantu meningkatkan disiplin dan keadilan di tempat kerja, yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p -values yaitu $0,046 < 0,05$ maka H_04 ditolak dan H_a4 diterima sehingga kepemimpinan yang efektif dengan melalui motivasi, pengembangan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, pemberdayaan pegawai, dan penanganan konflik dan pemimpin dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendukung, dan memandu pegawai secara efektif akan melihat peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p -values yaitu $0,218 < 0,05$ maka H_05 ditolak dan H_a5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya melalui kepuasan kerja tidak selalu signifikan karena berbagai alasan, termasuk persepsi karyawan terhadap disiplin sebagai kewajiban, dominasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, perbedaan individu dalam respon terhadap disiplin, dan fokus organisasi pada hasil kinerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan antara menerapkan disiplin kerja dan memastikan kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan yang lebih holistik dan berpusat pada karyawan.

Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis

mengatakan bahwa reward dan punishment terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-values yaitu $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima oleh karena itu dengan reward melalui motivasi positif dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Punishment ketika diterapkan secara adil dan proporsional, dapat membantu mengendalikan perilaku negatif dan memastikan kepatuhan terhadap aturan, yang juga dapat meningkatkan kinerja. Namun, penting bagi instansi untuk menemukan keseimbangan antara kedua pendekatan ini, serta memastikan bahwa penerapan reward dan punishment dilakukan dengan cara yang adil dan konsisten untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada bagian manajemen sumber daya manusia atau bagian tata usaha kepegawaian di kantor KSOP Kelas 1 Panjang mengenai Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Reward dan Punishment, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.
2. Adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.
3. Adanya pengaruh yang signifikan dari reward dan punishment terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.
4. Adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.
5. Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.
6. Adanya pengaruh yang signifikan dari reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang.

DAFTAR PUSTAKA

N. Dwi et al., "Iing Sri Hardiningrum Anita Sumelvia Dewi," Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi, vol. 1, no. 4, pp. 102–110, 2023, doi: 10.61132/rimba.v1i4.290.

S. Asnusa and R. Z. A. Aziz, "Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Iib Darmajaya," Jurnal Manajemen Magister Darmajaya, vol. 4, no. 02, pp. 211–220, 2018.

A. Kinerja Pegawai Kantor, "UNIVERSITAS INDONESIA," 2012

T. Safani Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening."

D. S. Tiara, "Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 By Pass Padang," Student Scientific Creativity Journal (SSCJ), vol. 1, no. 1, 2023.

Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Kombinasi (Mixed Methods)". Bandung: Alfabeta, 2016.

Aziz, R. Z. A. "Total Quality Management (Tahapan Impelemntasi TQM dan gugus kendali Mutu)". In Darmajaya (DJ) Press (Issue December) 2019.

Permadani, V. P. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang.

Savitri Yunita Ainun. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) (Vol. 2507, Issue February). Unisversitas Islam Malang.

Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Ekono Insentif, 15

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)