

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
MEDIASI DI PT. ASDP DI PELABUHAN BENGKULU**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar Magister**



oleh

**TEDY SUNARDI
NIM : 2261101009**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024**

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN GENDER DIVERSITY PADA PENGARUH GREEN BANKING DAN KINERJA LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA

Oleh

TEDDY SUNARDI

NPM. 2261101009

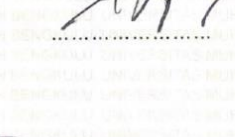
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 Juli 2024 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN. 0027076801
2. **Andi Azhar, SIP., MBA., Ph.D**
NIDN. 0231128901
3. **Dr. Onsardi, SE., MM**
NIDN. 0201056501
4. **Dr. Islamuddin, SE., MM**
NIDN. 0204026803

Tanda Tangan :


.....

.....

.....

Bengkulu, 3 Juli 2024

Dekan,


Furqonti Ranidiah S.E., M.M
NIDN. 0208047301

DECLARATION

I, (Tedy Sunardi, 2261101009), declare that;

- a. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
- b. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
- c. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, 30 Mei 2024
Declared by,



METARAJA
TEMPEL
FADALX204351481

Tedy Sunardi
NIM : 2261101009

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Di PT. ASDP Di Pelabuhan Bengkulu** Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, SE M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meiliaty Finthariasari, SE M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Dr. Onsardi, SE M.M dan Dr. Islamudin, SE M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini hingga selesai.
4. Bapak-ibu dosen penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis
5. Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Segenap jajaran Direksi, Manajemen dan Staf PT ASDP Bengkulu yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

7. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril dan materiil.
8. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 30 Mei 2024
Penulis



Tedy Sunardi
NIM. : 2261101009

ABSTRAK

Indonesia sebagai Negara Maritim terdiri dari banyak pulau sangat butuh Transportasi Laut dan Sungai sebagai sarana mobilitas bagi masyarakat. Sehingga dibutuhkan Transportasi Laut dan sungai yang memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Tujuan Penelitian ini untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu. untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu. Untuk menguji Komitmen organisasi apakah mampu berpengaruh mediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.

Metode Penelitian ini kolektif data menggunakan kuesioner dengan skala *linkert*, Objek penelitian adalah karyawan PT.ASDP Bengkulu dengan jumlah populasi 250 , Sampel digunakan sebanyak 146, Pemilihan sampel menggunakan *snowball sampling*. Analisis data menggunakan Struktural Equation Model dengan *software SmartPls*.

Hasil Penelitian membuktikan Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Komitmen organisasi PT. ASDP Bengkulu. Disiplin Kerja dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan, namun Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja tidak mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. ASDP. Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Keyword : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja , Disiplin Karyawan
: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Indonesia as a maritime country consisting of many islands really needs sea and river transportation as a means of mobility for the community. So sea and river transportation is needed which provides the best service for the community.

The purpose of this research is to examine the influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on PT Employee Performance. ASDP at Bengkulu Harbor. to test the influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on PT Organizational Commitment. ASDP at Bengkulu Harbor. To test whether organizational commitment is able to have a moderating effect on the influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on PT Employee Performance. ASDP at Bengkulu Harbor.

This research method collects data using a questionnaire with a Linkert scale. The research object is employees of PT ASDP Bengkulu with a population of 250. The sample used was 146. Sample selection used snowboll sampling. Data analysis uses Structural Equation Model with SmartPls software.

Research results prove that Leadership Style, Work Environment and Work Discipline are able to influence PT's organizational commitment. ASDP Bengkulu. Work Discipline is able to influence Employee Performance, but the Work Environment and Work Discipline are not able to influence PT Employee Performance. ASDP. Leadership style, work environment and work discipline indirectly have a positive effect through organizational commitment on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Discipline
: Organizational Commitment, Employee Performance

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TESIS UNTUK DI UJI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
DECLARATION	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat / Kegunaan Penenlitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.4.3 Kontribusi Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Displin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pikir	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.

3.3 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7 Kriteria dan Pengujian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Demografi Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Deskripsi jawaban Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 PENGEMBANGAN MODEL	Error! Bookmark not defined.
4.2.4 PENGEMBANGAN DIAGRAM JALUR	Error! Bookmark not defined.
4.2.5 KONVERSI DIAGRAM JALUR KE PERSAMAAN STRUKTUR EQUATION MODEL	Error! Bookmark not defined.
4.2.6 MEMILIH MODEL MATRIK INPUT DAN ESTIMASI MODEL	Error! Bookmark not defined.
4.2.7 Estimasi Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).	Error! Bookmark not defined.
4.2.8 Model Struktur Persamaan (<i>Structure Equation Model</i>).	Error! Bookmark not defined.
4.2.9 Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi	Error! Bookmark not defined.
4.2.10 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	Error! Bookmark not defined.
4.2.11 Menginterpretasikan Hasil Pengujian	Error! Bookmark not defined.
4.2.12 Menentukan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Error! Bookmark not defined.
4.2.13 Persamaan Regresi	Error! Bookmark not defined.
4.2.14 Analisis masing-masing konstruk	Error! Bookmark not defined.
4.3 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.

- 4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.8 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi**Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi **Error! Bookmark not defined.**
- 4.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Jumlah Pelabuhan Penyeberangan	1
1:1		
Tabel	Lalu Lintas Penumpang dan Barang Angkutan Pelabuhan	
1:2	di Pulau Baai	2
Tabel	Time Schedule Penelitian	19
3:1		
Tabel	Instrumen Skala Likert	21
3:2		
Tabel	Operasional Variabel	1
3:3		
Tabel	Model Goodness of fit Index SEM	51
3:4		

Tabel 1:0-1	Jumlah Pelabuhan Penyeberangan	1
Tabel 1:0-2	Lalu Lintas Penumpang dan Barang Angkutan Pelabuhan di Pulai Baai	2
Tabel 1-0-3	Daftar gaji PT ASDP Indonesia posisi operator, Nahkoda, Kapten Kapal dan beberapa posisi lainnya	5
Tabel 0-1	Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 0-1.	Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.0-2	Instrumen Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3:0-3	<i>Model Goodness of fit Index SEM</i> Error! Bookmark not defined.	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Kerangka Pemikiran	2
3-1		

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara maritim dengan luas artinya wilayah negara Republik Indonesia dikelilingi oleh banyak pulau, luas lautan 70% sementara luas dari daratan hanya 30% terdiri dari lebih 17.000 pulau (Putri, 2022). Oleh sebab itu transportasi laut sangat memegang peranan penting dalam rangka memperlancar mobilitas orang dan barang. Jasa transportasi antar pulau atau antar provinsi sangat penting dalam rangka meningkatkan pendistribusian barang dan jasa dalam rangka meningkatkan perekonomian negara.

Data dari Departemen Perhubungan sarana transportasi angkutan laut yang memanfaatkan pelabuhan, jumlahnya di Indonesia, sebanyak 93.737 unit pada 2020. Jumlah ini terdiri dari 43.037 unit kapal barang, 4.506 unit kapal penumpang, dan 46.194 unit kapal ikan. Total sarana angkutan laut pada 2020, meningkat 14,2% dibanding tahun sebelumnya yang sebesar 82.082 unit (Humas, 2022).

Tabel 1:0-1 Jumlah Pelabuhan Penyeberangan

Pelabuhan Penyeberangan	Jumlah Pelabuhan Penyeberangan Di Indonesia		
	2018	2019	2020
Jumlah Pelabuhan Penyeberangan	284	286	292

Sumber: Publikasi Statistik Perhubungan Jilid I 2020, Kementerian Perhubungan

Pemerintah Melalui departemen perhubungan berupaya meningkatkan pelayanan Pelabuhan dengan pelayan system Inaportnet yaitu pelayanan

dengan system digitalisasi untuk 151 pelabuhan. Pelayan system digital diharapkan dapat memberikan pelayan yang lebih efisien dan efektif (Humas, 2022).

Usaha peningkat sarana dan prasarana dapat dikatakan berhasil jika dirasakan dampak nya oleh masyarakat pengguna jasa pelabuhan tersebut, kinerja dari departemen perhubungan khusus nya Pelabuhan penyeberangan diukur dari manfaat yang dirasakan oleh masyarakat. Menurut (Nurdin et al., 2018) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja sudah banyak dilakukan seperti Penelitian (Nurdin et al., 2018) dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari. Membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Penelitian (Adam et al., 2021) pengembangan Sumber Daya Manusia dan kompetensi secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Berbeda dengan penelitian (Jatmika, D., Andarwati, 2017) di kementerian agama kabupaten Jombang juga membuktikan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (4) pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Tabel 1:0-2 Lalu Lintas Penumpang dan Barang Angkutan Pelabuhan di Pulau Baai

Pelabuhan Pulau Baai	2018	2019	2020	2021	2022
Banyak Kapal (Kapal)/Ships	1 700	1 559	1 251	1 493	1 278

Banyaknya Penumpang (Ribuan) <i>Passangers (Thousand People)</i>	12.3	27.28	17.83	15.91	21.08
Datang/ <i>Arrival</i>	5.46	13.42	8.65	7.73	9.85
Berangkat/ <i>Departure</i>	6.84	13.86	9.19	8.17	11.23
Banyaknya Barang (Ton)	1 891 680	1 852 222	2 924 982	3 571 591	3 509 045
Bongkar/ <i>Unloading</i>	293 714	201 029	494 881	473 539	497 608
Muat/ <i>Loading</i>	1 597 966	1 651 193	2 430 101	3 098 052	3 011 437

Sumber Data :Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dicermati terjadi peningkatan dari banyak nya kapal, jumlah penumpang, jumlah barang , kedatangan ataupun keberangkatan dari tahun 2018 sampai tahun 2022 meningkat tajam bahkan ada yang naik hampir mencapai 100% seperti muat barang pada tahun 2018 sebesar 1.597.966 dan tahun 2022 naik menjadi 3.011.437.

Keterbatasan jumlah armada membuat kehidupan di pulau terluar menjadi lumpuh pada tahun 2019 karena kapal ferry Tello sudah tua harus naik dok dan peristiwa robohnya dermaga Kahyapu karena sudah tidak terawat dan sudah lapuk dmakan usia membuat roda perekonomian di pulau Enggano lumpuh total (Jaya Rachmad, 2020)

Menurut (Darma, 2023) Transportasi laut masih memiliki tiga problem yaitu prasarana, sarana dan sumber daya manusia. Kapal feri milik Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (ASDP) Bengkulu Sangat memegang peranan penting dalam rangka menghubungkan Kota Bengkulu dengan pulau Enggano. Jumlah lalu lintas angkutan laut di Provinsi Bengkulu pada November 2020 tercatat sebanyak 89 kapal, turun sebesar 10,10 persen bila dibandingkan dengan jumlah lalu lintas angkutan laut pada bulan Oktober 2020 yang tercatat 99 kapal.

Waktu tempuh dibutuhkan untuk sampai ke pulau terluar di Indonesia dari pelabuhan Pulau Baai, Kota Bengkulu bisa mencapai 12 jam. Dua pelabuhan yang

ditingkatkan infrastrukturnya yakni Pelabuhan Malakoni dan Pelabuhan Kahayapu. Pembangunan infrastruktur ditargetkan rampung pembangunan tahun 2024, sehingga memudahkan akses masyarakat pulau terluar dari dan ke Kota Bengkulu (Tejo Suroso, 2023)

Fakta secara empiris menurut (Sipayung, 2017) ada dugaan pegawai PT Angkutan melakukan pungutan liar tiket barang dengan tariff yang tidak sesuai ketentuan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Bengkulu sehingga menyebabkan ekonomi biaya tinggi dan membuat masyarakat semakin sulit perekonomian. Adanya pungutan liar merupakan rendahnya disiplin kerja karyawan PT.ASDP Bengkulu

Menurut (Adinizam, 2019) pengangkutan kebutuhan pokok dan BBM dari Bengkulu ke Enggano sering mengalami kendala dan mengalami keterlambatan sehingga menyebabkan menggagu perekonomian mengakibatkan pelaku bisnis sangat dirugikan, sehingga masyarakat di kepulauan Enggano berharap adanya perhatian dari pemerintah.

Sumber dari Kementerian perhubungan Republik Indonesia menyatakan bahwa Pemberhentian jajaran direksi ASDP karena tidak mampu menjalankan manajemen secara efektif sehingga membuat kinerja perusahaan terpuruk (Biro Komunikasi, 2010). Meskipun problem terjadi dikantor pusat, namun berimbas kepada kinerja kantor cabang seperti kasus korupsi di pelabuhan Pulau Baai Bengkulu ke Pulau Enggano oleh oknum PT.ASDP (Heri Triyanto, 2017)

Berdasarkan survei awal Peneliti dengan pihak manajemen PT.ASDP di Pelabuhan Bengkulu diantara **Pertama** Kurangnya Tenaga Kerja Terampil, Salah satu masalah utama dalam pengelolaan pelabuhan adalah kurangnya tenaga kerja terampil. Ini bisa mencakup kekurangan kapten kapal, kru kapal, teknisi mesin, atau petugas pelabuhan yang terlatih. Kurangnya keahlian dan pengalaman dapat mengganggu operasional dan keselamatan.

Kedua Pendidikan dan Pelatihan yang Tidak Memadai, Pelatihan yang tepat untuk tenaga kerja pelabuhan sangat penting. Beberapa pelabuhan mungkin menghadapi masalah dalam menyediakan pelatihan yang memadai kepada karyawannya, termasuk pelatihan keamanan, pelatihan teknis, atau pelatihan manajemen. **Ketiga** Kesejahteraan Karyawan, Kesejahteraan dan kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, tingkat absensi yang tinggi, atau tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Tabel 1-0-3 Daftar gaji PT ASDP Indonesia posisi operator, Nahkoda, Kapten Kapal dan beberapa posisi lainnya

Jabatan	Gaji	Jabatan	Gaji
<i>Accounting</i>	Rp. 5.500.000 – Rp. 12.500.000	<i>Operator</i>	Rp. 4.000.000 – Rp. 8.000.000
<i>Analyst</i>	Rp. 15.300.000	<i>Penambang Minyak</i>	Rp. 14.200.000
<i>Architect</i>	Rp. 57.200.000	<i>Production</i>	Rp. 10.000.000
<i>Assistant Plant Head</i>	Rp. 15.300.000 – Rp. 17.000.000	<i>Production Supervisor</i>	Rp. 15.300.000
<i>Budgeting and Cost Control</i>	Rp. 15.300.000	<i>Public Relation Supervisor</i>	Rp. 17.000.000
<i>Customer Service</i>	Rp. 6.500.000	<i>Public Relations</i>	Rp. 14.200.000
<i>Director</i>	Rp. 47.300.000	<i>Receptionist</i>	Rp. 4.200.000
<i>Electrical Inspection Engineer</i>	Rp. 15.300.000	<i>Reservoir Engineer</i>	Rp. 22.500.000
<i>Engineering</i>	Rp. 15.300.000	<i>Sailor</i>	Rp. 5.200.000
<i>Executives</i>	Rp. 29.500.000	<i>SAP Business Analyst</i>	Rp. 17.000.000
<i>General Manager</i>	Rp. 74.000.000	<i>Secretary</i>	Rp. 6.300.000 – Rp. 8.300.000
<i>Geologist</i>	Rp. 18.500.000	<i>Specialist</i>	Rp. 18.500.000
<i>HR (SDM) – HRD Section Head</i>	Rp. 22.500.000 – Rp. 25.300.000	<i>Staff</i>	Rp. 6.500.000
<i>Intern</i>	Rp. 10.000.000	<i>Staff Accounting</i>	Rp. 4.000.000

<i>IT</i>	Rp. 8.000.000	Staff Administ rasi	Rp. 4.300.000
<i>Marketing</i>	Rp. 14.200.000	<i>Supervisor</i>	Rp. 8.000.000
<i>Medical Services</i>	Rp. 6.500.000	<i>Supply Chain</i>	Rp. 24.200.000
<i>Operator</i>	Rp. 4.000.000 – Rp. 8.000.000	<i>Technician Mechanical</i>	Rp. 8.000.000

Sumber : PT ASDP Indonesia

Berdasarkan tabel Pembayaran Gaji PT.ASDP Indonesia, dimana gaji Terendah sebagai operator empat juta sementara gaji tertinggi tujuh puluh empat juta, dari daftar gaji diatas dapat dicermati dan rata gaji karyarwan PT.ASDP sembilan juta. Mestinya dengan standar gaji tersebut PT.ASDP memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen nya, apakah kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja, namun demikian fakta dilapangan masih banyak ditemukan keluhan dari pengguna jasa layanan transportasi ini.

Sepanjang pengetahuan peneliti belum ada penelitian tentang pengembangan sumberdaya manusia di bidang Transportasi Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan. Oleh sebab itu Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI PT.ASDP DI PELABUHAN BENGKULU** “

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah pada Penelinitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel (X1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
2. Apakah Variabel (X2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
3. Apakah variabel (X3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?

4. Apakah variabel (Y) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
5. Apakah variabel (X1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
6. Apakah Variabel (X2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
7. Apakah variabel (X3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
8. Apakah variabel (Y) Komitmen organisasi dapat Memediasi variabel (X1) Gaya Kepemimpinan terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
9. Apakah variabel (Y) Komitmen organisasi dapat Memediasi variabel (X2) Disiplin Kerja terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
10. Apakah variabel (Y) Komitmen organisasi dapat memediasi variabel (X3) Lingkungan Kerja terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian terdiri dari :

1. Untuk menguji pengaruh variabel (X1) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.
2. Untuk menguji pengaruh Variabel (X2) Disiplin Kerja terhadap Variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.
3. Untuk menguji pengaruh variabel (X3) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.
4. Untuk Menguji Pengaruh variabel (Y) Komitmen Organisasi terhadap variabel (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu?
5. Untuk menguji pengaruh variabel (X1) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu

6. Untuk menguji pengaruh Variabel (X2) Disiplin Kerja terhadap Variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu
7. Untuk menguji pengaruh variabel (X3) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) Komitmen Organisasi PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu
8. Untuk menguji pengaruh variabel (Y) Komitmen organisasi dapat memediasi variabel (X1) Gaya Kepemimpinan terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu
9. Untuk menguji pengaruh variabel (Y) Komitmen organisasi dapat memediasi variabel (X2) Disiplin Kerja terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu
10. Untuk menguji pengaruh variabel (Y) Komitmen organisasi dapat memediasi variabel (X3) Lingkungan Kerja terhadap (Z) Kinerja Karyawan PT. ASDP di Pelabuhan Bengkulu.

1.4 Manfaat / Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan adalah bahwa hasil riset bisa dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan memperkuat teori yang sudah ada sebelumnya, sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya.

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang kinerja karyawan apa saja komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat sebuah keputusan bagi manajemen perusahaan .

Riset ingin menguji apakah teori kinerja karyawan selama ini yang dipelajari masih relevan dengan perkembangan dunia akademis pada saat ini seperti Gaya kepemimpinan , lingkungan kerja, disiplin kerja mampukah mempengaruhi kinerja Karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan manajemen PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan khusus dalam membuat kebijakan untuk memanaj sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan

Lebih jauh lagi penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi departemen perhubungan dalam merencanakan sumberdaya mansia khusus nya transportasi air (laut, danau dan sungai)

Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi seluruh manajemen perusahaan, karena riset ini bersifat umum terhadap faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya tidak terbatas bagi perusahaan transportasi angkutan sungai, danau dan penyeberangan saja.

1.4.3 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen seperti meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan komitmen dan integritas Karyawan dan disiplin kerja karwayan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pelabuhan di Indonesia pada umum nya dan di Pelabuhan PT ASDP Bengkulu khususnya .