

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
PENANGANAN LAKA LAUT TERHADAP KINERJA
PERSONEL POLRI DIT POLAIRUD POLDA
SUMSEL, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagai Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : EBIEM RYAN HIDAYAT
NPM : 245241013
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
PENANGANAN LAKA LAUT TERHADAP KINERJA
PERSONEL POLRI DIT POLAIRUD POLDA
SUMSEL, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Dipertahankan didepan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**

**Nama : EBIEM RYAN HIDAYAT
NPM : 245241013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

**Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS
NIDN : 0203086401**

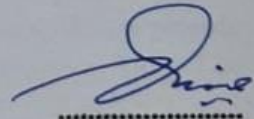
09/09/25



Anggota Penguji :

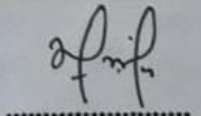
**1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204**

09/09/25



**2. Dr. Sari Sakrina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

08/09/25



Mengetahui :

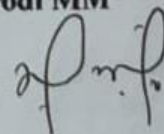
**Palembang,
Dekan FEB**

2025



**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 02005026401**

**Palembang, 09/09/2025
Kaprodi MM**



**Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN PENANGANAN LAKA LAUT TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nama : EBIEM RYAN HIDAYAT
NPM : 245241013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 07/09/25 Pembimbing I

:
Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS
NIDN : 0203086401

Tanggal 09/09/25 Pembimbing II

:
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 02005026401

Tanggal

Ketua Program Studi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

09 / 09 / 25
Tanggal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan penanganan kecelakaan laut (Laka Laut) terhadap kinerja personel Polri Direktorat Polisi Perairan dan Udara (Dit Polairud) Polda Sumatera Selatan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Fenomena kinerja personel dalam penanganan kecelakaan laut yang belum optimal memerlukan perhatian khusus mengingat peran strategis Dit Polairud dalam menjamin keselamatan dan penegakan hukum di wilayah perairan. Penelitian ini didasari oleh kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM) yang memungkinkan analisis hubungan kausal antar variabel secara simultan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Populasi penelitian adalah seluruh personel Dit Polairud Polda Sumsel yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan software Smart PLS 4 dengan memperhatikan berbagai indikator goodness of fit untuk menguji kesesuaian model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,385$; $p < 0,05$) dan kinerja personel ($\beta = 0,245$; $p < 0,05$). Demikian pula, pelatihan penanganan Laka Laut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,442$; $p < 0,05$) dan kinerja personel ($\beta = 0,268$; $p < 0,05$). Kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan dan pelatihan penanganan Laka Laut terhadap kinerja personel dengan efek mediasi parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja personel perlu memperhatikan aspek kepemimpinan yang efektif, program pelatihan yang berkualitas, serta strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja personel.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM sektor publik khususnya di institusi kepolisian dan kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja personel kepolisian perairan. Implikasi praktis dari penelitian ini termasuk perlunya pengembangan program kepemimpinan yang transformatif, penguatan kurikulum pelatihan penanganan Laka Laut yang berbasis kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja personel. Keterbatasan

penelitian ini terletak pada cakupan geografis yang terbatas dan pendekatan cross-sectional, sehingga penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan longitudinal direkomendasikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan Penanganan Laka Laut, Kepuasan Kerja, Kinerja Personel, Polairud.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Proposal Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Penanganan Laka Laut Terhadap Kinerja Personel Polri Dit Polairud Polda Sumsel, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ”

Proposal Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Proposal Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
5. Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
6. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Proposal Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Proposal Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Proposal Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Proposal Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2025

EBIEM RYAN HIDAYAT

DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Persetujuan	i
Abstrak	iii
Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
 I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
 II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja	11
2. Kepuasan Kerja.....	24
3. Kepemimpinan.....	32
4. Pelatihan Penanganan Laka Laut.....	43
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	61
C. Kerangka Berpikir	67
D. Hipotesis Penelitian	70
 III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	72
B. Desain Penelitian	73
C. Populasi dan teknik sampling	74
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	75
E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	78
F. Teknik Analisis Data	86
G. Hipotesis Statistik	95
 IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	98
B. Uji Measurement Model (Outer Model)	104
C. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	116
D. Persamaan Regresi Model Jalur (Path Analysis).....	124
E. Pengujian Hipotesis Statistic.....	126

F. Pembahasan Hasil Penelitian	128
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	141
B. Implikasi Penelitian.....	141
C. Saran.....	155
DAFTAR PUSTAKA	166
LAMPIRAN.....	172

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	66
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	77
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Personil (Z)	84
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	86
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan (X ₁)	88
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan Laka Laut (X ₂)	90
Tabel 3.5 Pengukuran Inner Model.....	97
Tabel 3.6 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic.....	101
Tabel 4.1 Kategori Jawaban.....	104
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pangkat, Dan Masa Kerja.....	104
Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	106
Tabel 4.4 Deskriptif Pelatihan Penanganan Laka Laut (X ₂).....	107
Tabel 4.5 Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)	108
Tabel 4.6 Deskriptif Kinerja Personel (Z)	108
Tabel 4.7 Hasil Loading Factor Kepemimpinan (X ₁)	112
Tabel 4.8 Hasil Loading Factor Pelatihan Laka Laut (X ₂)	113
Tabel 4.9 Hasil Loading Factor Kepuasan Kerja (Y)	114
Tabel 4.10 Hasil Loading Factor Kinerja Personil (Z)	115
Tabel 4.11 Average Variance Extracted(Ave)	116
Tabel 4.12 Analisis Cross Loading.....	117
Tabel 4.13 Analisis Fornell-Larcker	120
Tabel 4.14 Composite (Cr) Dan Cronbach's Alpha.....	121
Tabel 4.15 R-Square.....	122
Tabel 4.16 F-Square.....	123
Tabel 4.17 Predictive Relevance (Q ²).....	124
Tabel 4.18 Path Coefficient.....	125
Tabel 4.19 <i>Indirect Effect</i>	129

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitianr	99
Gambar 4.1 Outer Model Setelah dikalkulasi	111

BAB I

KINERJA PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia telah menjadi fondasi utama bagi upaya pengoptimalkan kinerja organisasi diberbagai sektor, baik swasta maupun publik. Secara global, menurut International Labour Organization, organisasi dengan sistem manajemen SDM yang efektif mengalami peningkatan produktivitas hingga 21% dibandingkan dengan yang belum sistematis menerapkannya. Produktivitas ini tidak lagi sebatas produktivitas internal, namun turut berhubungan dengan daya saing organisasi ditingkat nasional bahkan internasional. Studi terkini menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan, gaya kepemimpinan yang adaptif, dan tingkat kepuasan kerja akan menjadi faktor utama kreativitas lingkungan kerja produktif sebagai pendorong pencapaian tujuan padan organisasi Robbins & Judge, 2020; Herzberg, 2018). Kebutuhan ini semakin relevan terutama di institusi satker keamanan dan kepolisian dimana kualitas SDM menjadi penentu keberhasilan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yakni menjaga keamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat. Direktorat Polisi Perairan dan Udara adalah salah satu unit kerja Polda Sumatera Selatan yang memiliki mandat strategis untuk menjaga keamanan dan penegakan hukum perairan di wilayah Sumatera Selatan. Direktorat tersebut memiliki wilayah kerja yang sangat luas meliputi sungai, danau, dan perairan pesisir dengan estimasi total

area sekitar 13.500 km². Wilayah ini semakin kompleks karena intensitas aktivitas misalnya transportasi air, penangkapan ikan, dan pariwisata air secara langsung akan meningkatkan risiko laka laout Pada kurun waktu 2019-2022, data Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan mencatat bahwa kasus Laka Laut menunjukkan peningkatan sebesar 27%. Adapun jenis kasus yang paling sering ditemui adalah tabrakan kapal (37%), tenggelamnya kapal (28%), kapal terbakar (18%), dan Laka Laut Lainnya (17%). Penyebab kasus kebanyakan disebabkan oleh human error (52%), diikuti faktor cuaca (27%), kerusakan mesin (15%), dan faktor lain (6%). Diperkirakan setiap tahun kelalaian manusia mengalami kenaikan sekitar 8%, oleh karena hal tersebut perlu peningkatan kompetensi personel melalui pelatihan.

Kinerja dari personel DIT POLAIRUD sangat berdampak pada kinerja operasional pada penanganan kecelakaan laut dan memiliki kerugian yang sangat luas pada sektor ekonomi dan sosial di Sumatera Selatan. Berdasarkan data dari Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, jumlah wisatawan ke destinasi wisata air yang pernah mengalami kecelakaan laut menyusut sebesar 18% pada tahun 2022. Dampak lain yaitu sektor perikanan mengalami kerugian ekonomi sebesar Rp7,5 miliar akibat kecelakaan kapal penangkap ikan pada tahun yang sama. Survei internal DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL juga menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja personel dengan kepuasan kerja. Pada hasil survei, pegawai dengan kepuasan kerja tinggi memiliki tingkat kehadiran 18% lebih baik dan tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan operasional 23% lebih tinggi dibanding

personil dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja aparat tidak hanya berpengaruh pada efektivitas suatu organisasi/lembaga, namun juga dampak yang luas bagi ketahanan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah perairan.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam budaya organisasi dan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Namun, menurut hasil survei internal, 38% personel DIT POLAIRUD tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasan mereka. Persentase personel tidak puas ini terutama disebabkan oleh kurangnya dua arah komunikasi, yang mencapai 42%, ketidakjelasan instruksi, yang mencapai 37%, dan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja. Orang-orang yang puas dengan kepemimpinan atasan berkinerja 2,3 kali lebih tinggi dibanding yang tidak puas. Berdasarkan literatur, kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan inovasi daripada transaksional, yang lebih membatasi dan dipimpin oleh kepemimpinan yang pingit Kartono, 2020; Hasibuan, 2021. Di POLAIRUD POLDA SUMSEL DIT masih membawa peran kepemimpinan yang transaksional, ditandai dengan satu arah komunikasi dan pengambilan keputusan yang sentralistik. Studi dari Nurjanah & Pratama 2023 menemukan bahwa organisasi kepolisian yang menerapkan kepemimpinan kolaboratif memiliki dorongan kinerja sebesar 42%.

Pelatihan penanganan Laka Laut juga menjadi aspek penting yang perlu dievaluasi dalam peningkatan kompetensi personel DIT POLAIRUD.

Namun, pelaksanaan pelatihan laka laut di DIT POLAIRUD masih jauh dari ideal. Dari seluruh personel bagian penanganan Laka Laut, hanya 45% yang telah dilatih secara spesifik menyangkut pelatihan penanganan kecelakaan laut. Lebih lanjut, pelatihannya menitikberatkan pada aspek teoretis dan kurang memberikan simulasi praktis yang mirip nyata lapangannya. Sebanyak 67% personel menyampaikan bahwa pelatihan penyegaran setidaknya setiap satu tahun sekali perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan kompetensi mereka. Kurikulum pelatihan juga belum mampu mengikuti semakin berkembangnya teknologi dan standar internasional, misalnya panduan International Maritime Organization tentang Search and Rescue. Hanya sebanyak 23% teknologi terbaru yang telah dibahas dalam kurikulum pelatihan DIT POLAIRUD, meskipun teknologi seperti drone, sistem navigasi berbasis satelit, dan peralatan komunikasi darurat telah berkembang sangat pesat dan mampu membantu dalam penanganan laka laut. Relationship sebab akibat antara pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial dan equity theory. Teori pertukaran sosial menekankan bahwa hubungan kerja merupakan pertukaran dimana pemberi kerja harus membayar imbalan kepada pekerja berupa pelatihan dan kepemimpinan yang baik kepada pegawainya agar pekerja dapat menghasilkan kinerja tertinggi, asalkan pekerja merasa puas dengan pekerjaannya. Sementara itu, equity theory mengajarkan bahwa output-output imbalan yang didapat dari input/input mereka(internal) atau dengan rekan mereka yang berjalan

bersama-sama/kepemimpinan eksternal. Bila terjadi ketidakadilan, persepsi pegawai terhadapnya merupakan satu indikator ketidaksukaan, yang telah terbukti dapat memantik reaksi negatif, yakni ketidakpuasan pada pekerjaan.

Demikian uraian di atas, bahwa diperoleh simpulan mengenai hubungan erat antara pelatihan penanganan Laka Laut, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL. Adapun untuk mengkaji simpan-balik antar variabel yang kompleks tersebut, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan model Struktur Equation Modeling/SEM. Sehingga pendekatan ini yang memungkinkan analisis simultan hubungan langsung dan tidak langsung termasuk efek mediasi Kepuasan Kerja. Adapun hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi yang sangat hebat, baik dalam pengembangan teori manajemen SDM sektor publik maupun pengembangan perumusan kebijakan SDM menyangkut peningkatan kinerja personel kepolisian perairan. Oleh karena itu, Penelitian ini merupakan kajian mendalam tentang pengaruh pelatihan penanganan Laka Laut dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL. Temuan penelitian dapat menjadi dasar pengambilan keputusan strategis pengembangan SDM kepolisian perairan Empirik referensi bagi penelitian sejenis dalam manajemen SDM sektor publik, khususnya dalam lingkungan kepolisian. Atas dasar fenomena dan kebutuhan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Penanganan Laka Laut terhadap Kinerja

Personel Polri DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada Dit Polairud Polda Sumsel sebagai berikut:

1. Tantangan dalam penanganan laka laut, hal ini dilihat dari peningkatan jumlah kecelakaan di laut yang terus terjadi setiap tahun, dengan lebih dari 200 kasus pada tahun 2022 (basarnas, 2022).
2. Kualitas Pelatihan Pegawai, dalam penanganan laka laut yang mungkin belum optimal, sehingga pegawai tidak sepenuhnya siap menghadapi situasi darurat.
3. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengurangi motivasi dan kinerja pegawai, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sehingga hubungan antara pelatihan, kepemimpinan, dan kinerja pegawai belum sepenuhnya teridentifikasi, khususnya dalam konteks penanganan laka laut.
4. Kepuasan kerja pegawai, pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah, yang dapat menghambat efektivitas organisasi secara keseluruhan.
5. Keterlibatan pihak terkait, karena Kurangnya kerjasama antara berbagai pihak seperti Basarnas, TNI AL, dan Polair dalam penanganan laka laut.
6. Investasi dalam pelatihan, masih kurangnya investasi yang cukup dalam program pelatihan pegawai.

C. Batasan Masalah

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Penanganan Laka Laut Terhadap Kinerja Personel Polri Dit Polairud Polda Sumsel, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Penganan Laka Laut terhadap Kepuasan Kerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel ?
4. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Penganan Laka Laut terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel ?
5. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel .

2. Menganalisis pengaruh Pelatihan Panganan Laka Laut terhadap Kepuasan Kerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel .
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel .
4. Menganalisis pengaruh Pelatihan Panganan Laka Laut terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel.
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Dit Polairud Polda Sumsel.

F. Kegunaan Penelitian

1. Teoretis
 - a) Pengembangan Teori: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelatihan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan menyelidiki hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian dapat memperkaya literatur yang ada.
 - b) Model Konseptual: Penelitian ini dapat menghasilkan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Praktis
 - a) Peningkatan Kinerja Pegawai: Hasil penelitian dapat dijadikan panduan bagi manajemen Dit Polairud Polda Sumsel dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan,

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam penanganan laka laut.

- b) Kepemimpinan yang Lebih Baik: Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pemimpin di organisasi untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Program Pelatihan yang Relevan: Penelitian ini dapat membantu dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tantangan di lapangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas penanganan laka laut.

3. Sosial

- a) Keamanan dan Keselamatan di Laut: Dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam penanganan laka laut, penelitian ini berkontribusi pada keamanan dan keselamatan di perairan, yang sangat penting untuk melindungi jiwa manusia dan lingkungan.
- b) Dampak pada Ekonomi Masyarakat Pesisir: Penanganan laka laut yang lebih baik dapat membantu melindungi ekonomi masyarakat pesisir yang bergantung pada hasil laut, sehingga penelitian ini berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

4. Kebijakan

- a) Rekomendasi Kebijakan: Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan di Dit Polairud Polda Sumsel terkait pelatihan dan pengembangan pegawai.

Kebijakan yang berbasis pada data dan temuan penelitian akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

- b) Kerjasama Antar Instansi: Penelitian ini dapat mendorong kerjasama yang lebih baik antara berbagai instansi terkait dalam penanganan laka laut, yang penting untuk menciptakan sistem yang lebih terintegrasi dan responsif.

5. Inovasi

- a) Inovasi dalam Pelatihan: Penelitian ini dapat memicu inovasi dalam metode dan teknik pelatihan, dengan memperkenalkan pendekatan baru yang lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- b) Pengembangan Sistem Penanganan: Penelitian ini dapat memberikan ide-ide baru untuk pengembangan sistem penanganan laka laut yang lebih efisien dan efektif, termasuk penggunaan teknologi terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45-60.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arifin, Z., & Hidayah, N. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 75-90.
- Ardian, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 112-130.
- Ayok, S. (2024). Dampak pelatihan keselamatan maritim terhadap kinerja dan kepuasan kerja personel keamanan laut. *Jurnal Kelautan dan Perikanan*, 12(1), 67-93.
- BASARNAS. (2022). *Laporan Tahunan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Tahun 2022*. BASARNAS.
- BMKG. (2022). *Analisis Pola Cuaca dan Dampaknya terhadap Kecelakaan Laut di Perairan Sumatera Selatan*. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
- Dewanti, P., Wijaya, S., & Gunawan, T. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 128-145.
- Dewi, S., & Ardana, I. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 45-62.
- Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. (2021). *Profil Wilayah Perairan Sumatera Selatan*. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
- Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. (2022). *Laporan Dampak Ekonomi Kecelakaan Kapal Penangkap Ikan di Perairan Sumatera Selatan*. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
- Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. (2022). *Laporan Kunjungan Wisatawan ke Destinasi Wisata Air di Sumatera Selatan*. Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. (2020). *Pedoman Pelatihan Penanganan Kecelakaan Laut*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL. (2022). *Laporan Tahunan Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan*. DIT POLAIRUD POLDA SUMSEL.

- Fahyuni, E. F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di masa pandemi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(1), 45-58.
- Fathurohman, A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(3), 45-60.
- Fauzi, A., & Ningsih, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(1), 25-39.
- Firdaus, M., & Oetarjo, A. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 45-60.
- Gaol, Jimmy L. (2010). *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Gautama, P., & Marchyta, N. K. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 9(1), 78-95.
- Ghadimi, P., Rahman, M. H., Mangi, S. A., & Kian, L. K. (2017). Maritime safety training requirements: A comprehensive review. *Journal of Marine Science and Application*, 16(4), 42-45.
- Halim, A., & Putra, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(3), 99-115.
- Handayani, R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Harahap, F. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Hartono, B., & Yulianti, P. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Personel Polairud. *Jurnal Manajemen SDM Kepolisian*, 8(2), 112-130.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Analisis gaya kepemimpinan di satuan kepolisian Indonesia. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 5(2), 98-115.
- Herzberg, F. (2018). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hidayati, N., & Santoso, B. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 78-89.
- Husnawati, Rahman, & Wiyati. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Indriana, R., & Sari, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 25-40.

- Isma, A., & Dipoatmodjo, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 45-60.
- Janna, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2020). Gaya kepemimpinan dalam organisasi kepolisian: Analisis komparatif antara gaya transformasional dan transaksional. *Jurnal Kepolisian Indonesia*, 4(2), 124-140.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kementerian Perhubungan RI. (2022). *Laporan Analisis Kecelakaan Transportasi Laut Tahun 2022*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Knowles, M. S. (2019). *The adult learner: A neglected species* (8th ed.). Gulf Publishing Company.
- Kuruway, A. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(3), 45-60.
- Lamere, Runturambi, & Saerang. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lestari, D., Putri, A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 45-62.
- Mafra, N. (2019). Pengaruh pelatihan keselamatan maritim terhadap kinerja dan kepuasan kerja personel keamanan laut. *Jurnal Kelautan dan Perikanan*, 7(3), 112-128.
- Mahsun, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjono, A., & Sutrisno, B. (2022). Efektivitas pelatihan penanganan kecelakaan laut bagi personel kepolisian perairan. *Jurnal Keamanan Maritim*, 6(2), 67-85.
- Martias. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Martono, S., Wijaya, A., & Pratama, R. (2021). Peran Strategis Pelatihan Penanganan Laka Laut dalam Meningkatkan Kesiapan Operasional Personel Polri. *Jurnal Strategis Kepolisian Perairan*, 5(2), 112-130.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Matondang, M. H. (2008). *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Graha Ilmu.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.

- Mustika, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 45-60.
- Nadhiyah, F., & Alim, S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(3), 78-95.
- Nawawi, H. (2017). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Nisa, Rahman, Djuwita, & Hermawan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nurjanah, S., & Pratama, A. (2023). Perbandingan efektivitas gaya kepemimpinan kolaboratif dan hierarkis dalam organisasi kepolisian. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 7(1), 67-85.
- Nursyirwan, I. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di industri perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 32-48.
- Octavianti, M. (2019). Pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 45-60.
- Pitri, A., Ardianto, Y., Kusuma, H., & Rahman, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(3), 45-62.
- Prayitno, A., & Sulistiyo, H. (2021). Efektivitas Pelatihan Simulasi Penanganan Laka Laut Terhadap Kompetensi Personel Polairud. *Jurnal Keselamatan Pelayaran*, 5(1), 78-95.
- Prayogi, M. (2024). Efektivitas pelatihan keselamatan maritim dalam meningkatkan kinerja personel keamanan laut. *Jurnal Kelautan dan Perikanan*, 12(2), 72-88.
- Priyanto, S. (2016). Pengaruh pelatihan keselamatan maritim terhadap kepuasan kerja personel keamanan laut. *Jurnal Kelautan dan Perikanan*, 4(2), 93-110.
- Purwadi, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 7-15.
- Rachmawati, Y., Sutrisno, E., Hamidah, & Widodo, J. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi dan supervisi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45-60.
- Raharjo, S., & Sutrisno, A. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai: Studi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 124-140.
- Rahman, A., & Setiawan, B. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-60.

- Rahman, S., Wijaya, A., & Santoso, B. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Optimal Tim SAR Maritim di Indonesia. *Jurnal Psikologi Kepolisian*, 7(1), 45-62.
- Rahmad, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 56-72.
- Rasmiyatun, Suryadi, Nugraini, & Rosyada. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 45-63.
- Rosi, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 78-95.
- Sari, D. P., & Prabowo, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 123-134.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P., Tongam, S., Batubara, F. A., Badia Perizade, Fortunata Saragi, & Rizal Zeiba Farida. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2018). *Motivation and work behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhartono, T., & Yulianto, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 150-165.
- Sukmawati, D., & Nugroho, T. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 110-125.
- Susanto, P., Limakrisna, N., Yoyo, S., & Alamsjah, F. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Susanto, R., Wijaya, A., & Santoso, B. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel Polri dalam Penanganan Kecelakaan di Wilayah Perairan. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 6(2), 112-130.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Syaleh, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 12-24.
- Tamaela, E. S. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di industri perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 45-62.
- Tarjo, A., & Burhanuddin, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 45-60.
- Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 3-15.
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(3), 78-95.
- Wang, Y., Chen, X., Zhang, Q., & Li, J. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 45-62.
- Wahjosumidjo. (2021). Kepemimpinan dan motivasi. Ghalia Indonesia.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin.
- Wibowo. (2019). *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 55-70.
- Widjaja, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(3), 45-62.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widodo, T., & Pratama, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personel SAR Maritim. *Jurnal Keamanan Maritim Indonesia*, 4(2), 78-95.
- Wulandari, S., & Ramadhan, F. (2018). Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja: Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(3), 95-110.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yulistia, R. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 45-60.

