

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER,
KOMPETENSI PENEGAKKAN HUKUM DI LAUT,
DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN DEPUTI OPERASI DAN LATIHAN
BADAN KEAMANAN LAUT RI**



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

**DEDDY MUHIBAH PRIBADI
7647158041**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Moch Asmawi, M.Pd.

Tanggal: 09-04-2022

Kopromotor



Prof. Dr. Ir. Kazan Gunawan.

Tanggal: 08-04-2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



.....

19-04-2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



.....

11-04-2022

Nama : Deddy Muhibah Pribadi

No. Registrasi : 7547158041

Program Studi : Ilmu Manajemen








Tgl. Lulus :

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Deddy Muhibah Bribadi

No Registrasi : 7647158041

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		19-04-2022
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		11-04-2022
3	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd. (Promotor)		09-04-2022
4	Prof. Dr. Ir. Kazan Gunawan (Kopromotor)		08-04-2022
5	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Penguji)		05-04-2022
6	Dr. Choirul Anwar, MBA. (Penguji)		05-04-2022
7	Prof. Dr. Suwatno, M.Si. (Penguji Luar)		30-04-2022

***The Influence of Visionary Leadership, Competence of Law Enforcement
at Sea, and Work Discipline on Employee Work Performance
in the Deputy for Operations and Training
Indonesian Maritime Security Agency***

Deddy Muhibah Pribadi

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and evaluate the influence of visionary leadership, competence in law enforcement at sea, and work discipline on employee performance in the Deputy for Operations and Training of the Indonesian Maritime Security Agency. The research process was carried out in the Deputy for Operations and Training of the Indonesian Maritime Security Agency using quantitative and causal methods and analyzed by path analysis. The research sample was 110 employees of the Deputy for Operations and Training of the Indonesian Maritime Security Agency who were selected by simple random sampling. The findings are: (1) there is a positive and significant effect of visionary leadership on employee work performance, (2) there is a positive and significant influence of visionary leadership on law enforcement competence at sea, (3) there is a positive and significant influence on law enforcement competence at sea on employee work performance, (4) there is a positive and significant effect of work discipline on employee work performance, (5) there is a positive and significant influence of visionary leadership on work discipline, (6) there is a positive and significant influence of law enforcement competence at sea on work discipline, (7) there is positive and significant influence of visionary leadership on work performance through work discipline, through the Sobel test of work discipline proven to be able to mediate the effect of visionary leadership on work discipline, (8) there is a positive influence of law enforcement competence at sea on work performance through work discipline, through the Sobel test of discipline proven work i is able to mediate the effect of competence on law enforcement at sea on work discipline. Referring to these findings, the researcher can conclude that employee performance is positively influenced by visionary leadership, competence in law enforcement at sea, and work discipline. Therefore, to maintain employee performance, organizations must apply visionary leadership, competence in law enforcement at sea, and work discipline. Finally, it is concluded that visionary leadership, competence in law enforcement at sea, and work discipline must be considered in producing employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Visionary Leadership, Law Enforcement Competence at Sea, and Work Discipline.*

**Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Penegakkan
Hukum di Laut, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai di Lingkungan Deputy Operasi dan Latihan
Badan Keamanan Laut RI**

Deddy Muhibah Pribadi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh kepemimpinan visioner, kompetensi penegakkan hukum di laut, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI. Proses penelitian dilakukan di Lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI ini menggunakan metode kuantitatif dan kausalitas serta dianalisis dengan analisis jalur. Sampel penelitian adalah 110 responden pegawai di Lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI yang dipilih secara sampling acak sederhana. Hasil temuannya adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap prestasi kerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap kompetensi penegakkan hukum di laut, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi penegakkan hukum di laut terhadap prestasi kerja pegawai, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja, (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi penegakkan hukum di laut terhadap disiplin kerja, (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja, melalui Sobel test disiplin kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja, (8) terdapat pengaruh positif kompetensi penegakkan hukum di laut terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja, melalui Sobel test disiplin kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap penegakkan hukum di laut terhadap disiplin kerja. Mengacu pada temuan ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan visioner, kompetensi penegakkan hukum di laut, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga prestasi kerja pegawai, organisasi harus menerapkan kepemimpinan visioner, kompetensi penegakkan hukum di laut, dan disiplin kerja. Akhirnya, disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner, kompetensi penegakkan hukum di laut, dan disiplin kerja harus dipertimbangkan dalam menghasilkan prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: Prestasi Kerja Pegawai, Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Penegakkan Hukum di Laut, dan Disiplin Kerja.

RINGKASAN

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 17.498 pulau besar maupun kecil. Luas wilayahnya terbentang sepanjang 5.193.250 km² dari samudra Indonesia hingga Samudra Pasifik, dari keseluruhan luas wilayahnya 2/3 merupakan lautan yang memiliki luas sekitar 3.273.810 km², dengan kekayaan alam yang sangat berlimpah terkandung di dalamnya. Ditinjau dari segi geoekonomi, Indonesia memiliki potensi sumber daya alam yang sangat melimpah dengan jumlah penduduk yang besar sangat potensial untuk menjadi pusat pasar dunia. Sedangkan apabila ditinjau dari segi geostrategi, letak Indonesia sangat strategis, terletak pada posisi silang jalur perdagangan dan jalur komunikasi dunia (*Sea Lane of Trade dan Sea Lane of Communication*) antara Samudera Pasifik dan Samudera Hindia serta antara Benua Asia dan Benua Australia. Perkembangan lingkungan strategis yang begitu cepat dan dinamis menghasilkan berbagai bentuk ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan di laut bagi bangsa Indonesia, hal tersebut dikarenakan semakin menipisnya kandungan pasokan energi dunia sehingga terjadi perebutan sumber pangan untuk memenuhi kebutuhan bangsa-bangsa dunia. Dalam menghadapi kondisi tersebut diperlukan upaya penegakkan kedaulatan dan penegakkan hukum di laut. Saat ini di Indonesia terdapat 13 (tiga belas) kementerian dan lembaga yang memiliki kewenangan dalam penegakan hukum di laut, dan ada tujuh belas peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Dengan banyaknya perundang undangan dan institusi yang mengatur masalah di laut maka penegakan hukum di laut perlu dikoordinasikan dengan baik agar pelaksanaannya lebih efektif. Untuk mengkoordinasikan kegiatan penegakan hukum di wilayah laut secara efektif maka pada tahun 1972 pemerintah Indonesia telah membentuk Badan Koordinasi Keamanan Laut berdasarkan Keputusan Bersama diantara Menteri Pertahanan dan Keamanan/Panglima Angkatan Bersenjata, Menteri Perhubungan, Menteri Keuangan, Menteri Kehakiman dan Kejaksaan Agung Nomor KEP/B/45/XII/1972; SK/901/M/1972; KEP.779/MK/III/12/1972; J.S.8/72/1; KEP-085/J/A/12/1972; tentang Pembentukan Badan Koordinasi Keamanan di Laut dan Komando Operasi Bersama Keamanan di Laut. Namun seiring dengan perubahan tata pemerintahan dan perkembangan lingkungan strategis, diperlukan pengaturan kembali Badan Koordinasi Keamanan Laut dalam rangka meningkatkan koordinasi antara berbagai instansi pemerintah di bidang keamanan di laut, sehingga tanggal 29 Desember 2005 ditetapkanlah Peraturan Presiden No 81 Tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Keamanan Laut (Bakorkamla) yang menjadi dasar hukum pembentukan Badan Koordinasi Keamanan Laut yang baru (Bakamla, 2014).

Dengan disahkannya Undang-undang bernomor 32 tahun 2014 tentang kelautan, dan diperkuat Peraturan Presiden (Perpres) No. 178 Tahun 2014 tentang Bakamla, maka Bakorkamla berubah menjadi Badan Keamanan Laut (Bakamla). Bakamla dibentuk dalam kerangka penegakkan hukum di wilayah perairan dan wilayah yurisdiksi, khususnya dalam melaksanakan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan dan wilayah yurisdiksi Indonesia (*Undang-undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2014 tentang Kelautan*, 2014). Dengan telah dibentuknya Badan Keamanan Laut diharapkan dapat terlaksananya pengendalian dan penguasaan laut dalam rangka pengamanan wilayah laut agar terwujudnya kondisi stabilitas keamanan maritim nasional serta mengantisipasi, mencegah serta menindak berbagai ancaman faktual/nyata di dan/atau lewat laut di wilayah daerah perairan Indonesia dan perairan yurisdiksi Indonesia dalam rangka mewujudkan kepentingan nasional

(Keputusan Kepala Bakamla Republik Indonesia, 1972). Secara formal Badan Keamanan Laut saat ini telah diberi peran yang cukup besar sesuai dengan Undang-undang bernomor 32 tahun 2014 tentang kelautan, dan diperkuat Peraturan Presiden (Perpres) No. 178 Tahun 2014 tentang Bakamla yaitu meliputi : melakukan pengejaran seketika, memberhentikan, memeriksa, menangkap, membawa dan menyerahkan kapal ke instansi terkait yang berwenang untuk pelaksanaan proses hukum lebih lanjut, mengintegrasikan sistem informasi keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia yang dilaksanakan terintegrasi dan terpadu dalam satu kesatuan komando dan kendali. Dengan adanya peran yang demikian besar Badan Keamanan Laut kedepan diharapkan dapat menjadi suatu Lembaga yang memiliki fungsi sebagai “*Big House*” atau rumah besar bagi seluruh *stakeholder* yang mempunyai kewenangan di laut dalam melakukan pengolahan dan pengamanan sektor kelautan (*Keputusan Kepala Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, Kep-010.a/Bakamla/I/2016*).

Kondisi sistem kelembagaan yang terjadi adalah banyak instansi yang terlibat atau berkepentingan dalam penegakan hukum dan keamanan-keselamatan di laut yang diakibatkan karena kompleksitas jenis kegiatan yang ada dan kegiatan tersebut diselenggarakan oleh berbagai instansi yang berbeda, yakni terdiri dari 14 instansi pemerintah (lihat tabel: 1-1 instansi yang berwenang dalam penanganan keamanan dan keselamatan di laut) yang didasarkan peraturan perundang-undangan yang berbeda pula. Permasalahan yang terjadi adalah masih adanya ego sektoral dari masing-masing instansi menjadi kendala utama dalam koordinasi penegakkan hukum di laut (*Keputusan Kepala Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, -010.a /Bakamla/I/2016*).

Maksud dibentuknya Badan Keamanan Laut adalah agar penanganan keamanan dan keselamatan di laut dapat dilaksanakan secara terintegrasi dan terpadu dengan mengoptimalkan kemampuan yang ada pada masing-masing institusi. Akan tetapi, ketentuan tentang peran Badan Keamanan Laut belum maksimal diimplementasikan, karena belum didukung Peraturan Pemerintah yang dapat menyinkronkan dan mengharmoniskan seluruh kewenangan pemangku kepentingan di laut dalam rangka pengamanan dan keselamatan di laut. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Keamanan Laut yang demikian besar maka dibutuhkan kepemimpinan yang mampu untuk mengintegrasikan segenap *stakeholder* yang ada dengan didukung visi yang jelas. Permasalahan lain yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran mengakibatkan timbulnya keterbatasan jumlah pelatihan yang dapat diberikan kepada para pegawai yang terlibat dalam penegakkan hukum di laut. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi penegakkan hukum di laut bagi para pegawai Badan Keamanan Laut yang kurang, masalah keterbatasan baik kualitas dan kuantitas pegawai yang terlatih dalam penegakkan hukum di laut ini sudah menjadi suatu hal yang sangat mendesak (*Keputusan Kepala Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, p-010.a /Bakamla/I/2016*). Keberadaan kualitas dan kuantitas pegawai yang memadai akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang diharapkan.

Deputi Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI sebagai salah satu Unit Organisasi (UO) Badan Keamanan Laut RI memiliki peran yang sangat sentral untuk menjamin tampilan prestasi kerja Bakamla RI secara nyata di lapangan dalam mewujudkan pelaksanaan tugas pokoknya yaitu di bidang Operasi dan Latihan. Dalam melaksanakan tugasnya Deputi Operasi dan Latihan melaksanakan fungsinya sebagai berikut : penyusunan norma, standar, kriteria dan prosedur mengenai operasi dan latihan, penindakan, pengejaran, pengawasan terhadap terduga pelaku pelanggaran,

serta pengawasan dan penyimpanan barang hasil penindakan sebelum diserahkan kepada instansi yang berwenang; pelaksanaan koordinasi, sinergi dan pemantauan serta pemberian dukungan teknis kepada instansi terkait serta komponen masyarakat dalam pelaksanaan patroli, operasi, dan latihan; pemberian bantuan pencarian dan pertolongan di wilayah perairan Indonesia dan yurisdiksi Indonesia; pembinaan teknis operasi di lingkungan Bakamla; dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang operasi dan pelatihan keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia.

Untuk mengetahui gambaran awal kondisi pegawai Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI Peneliti telah melakukan wawancara mendalam terhadap perwakilan pegawai yang berasal dari masing-masing stakeholders yang di-BKO-kan di Bakamla khususnya tentang gambaran variabel berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang akan diteliti. Adapun hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan visioner yang diterapkan relative sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, sesuai dengan harapan mereka diantaranya; klarifikasi tentang tujuan dan arah oleh pemimpin masih belum efektif karena masih kurangnya penyampaian/briefing terhadap pegawai yang bertugas dilapangan sehingga masih diperlukan penataran tentang tugas, fungsi secara khusus sampai kepada pegawai yang melaksanakan tugas operasi, perlu adanya ketegasan dalam memberikan arahan dan motivasi kepada seluruh pegawai, perlu lebih aktif lagi dalam menunjukan kinerja sehingga pegawai dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai yang berasal dari stakeholder memiliki tingkat kompetensi penegakan hukum di Laut yang berbeda-beda sehingga masih diperlukan peningkatan melalui penataran, pelatihan, pendidikan maupun pemberi kesempatan untuk berkariir sesuai kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kompetensinya dibidang penegakan hukum dilaut, selain itu dapat juga ditingkatkan alokasi waktu kegiatan operasi dan latihan baik secara internal maupun bekerja sama dengan kementerian atau lembaga terkait maupun dengan negara lain, disamping itu perlu juga memberikan kewenangan dibidang penyidikan terhadap tindak pidana di laut bagi pegawai Bakamla RI yang didukung dengan segala aturannya. Dengan meningkatnya kompetensi penegakkan hukum di Laut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja bagi pegawai.

Demikian halnya dengan disiplin kerja, karena pegawai yang berasal dari masing-masing stakeholder pada umumnya memiliki aturan yang berlaku di instansinya berbeda-beda, maka saat bertugas di Bakamla RI diperlukan penyesuaian atau penyeragaman kembali terhadap aturan yang berlaku di Bakamla RI, sehingga pada pelaksanaannya perlu adanya peningkatan pengawasan, dan perlu juga penyusunan aturan yang terkait dengan prosedur yang belum ada seperti prosedur keamanan dan keselamatan khusus dalam kegiatan operasi udara masitim dll. Dengan disiplin kerja yang tinggi tentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. (Olahan Peneliti hasil wawancara dengan perwakilan stakeholders yang di-Bko-kan ke Bakamla RI pada tanggal 16 Desember 2021) .

Fenomena masalah yang ada di lapangan, kondisi nyata di lokasi penelitian pada pegawai di lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI terlihat terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada penurunan jumlah tangkapan kapal per tahun yang dapat dilihat terjadinya penurunan jumlah tangkapan kapal per tahun.

Berdasarkan tuntutan tugas, peran dan fungsi Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI yang ada, dihadapkan dengan tuntutan perkembangan

lingkungan strategis saat ini yang begitu dinamis serta krisis nasional yang berkepanjangan khususnya yang berkaitan dengan keterbatasan anggaran belanja negara, pelaksanaan tugas Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI perlu adanya upaya optimalisasi prestasi kerja pegawai untuk menemukan strategi yang tepat dalam rangka mendukung tercapainya tugas pokok Badan Keamanan Laut RI. Isyu globalisasi diberbagai dimensi kehidupan juga telah mempengaruhi pola dan gaya hidup pegawai pada umumnya, sehingga diperlukan penguatan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas khususnya di lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI. Upaya optimalisasi dan penguatan prestasi kerja pegawai tersebut antara lain dengan mengetahui kemungkinan adanya pengaruh faktor kepemimpinan visioner, kompetensi penegakkan hukum di laut dan disiplin kerja. Sehingga dengan melaksanakan penyusunan disertasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Penegakkan Hukum di Laut dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI” peneliti berharap dapat menemukan terobosan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI sehingga dapat melaksanakan tugasnya, peran dan fungsinya secara optimal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kausalitas serta dianalisis dengan analisis jalur. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Metode ini berusaha untuk menjelaskan atau menggambarkan mengenai adanya pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Path analysis adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Supardi, 2017).

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis jalur dapat berupa pengaruh langsung maupun tak langsung. Hal ini berbeda dengan model regresi di mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas hanya berupa pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas adalah pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*) (Kadir, 2016).

Pada dasarnya penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi adanya variasi-variasi pada suatu faktor yang mempengaruhi satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien jalurnya.

Variabel yang akan dikaji terdiri dari variabel eksogen yaitu variabel yang memberikan pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen, dan variabel endogen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen.

Pada penelitian ini variabel endogen adalah prestasi kerja pegawai (Y), sedangkan variabel eksogen terdiri dari : kepemimpinan visioner (X_1), kompetensi penegakan hukum di laut (X_2), dan disiplin kerja (Z).

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Deputy Operasi dan Latihan Bakamla RI Jl. Proklamasi No.56, Jakarta Pusat dan satuan operasional yang berada di bawah kendali operasinya, dimulai dari strata golongan I hingga golongan IV. Sampel diambil dari semua pegawai Bakamla sebanyak 110 orang responden dari strata golongan I hingga golongan IV di lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil berikut ini:

a. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan SPSS 25 pada tabel 4.12 diperoleh nilai $\beta_{41} = 0,308$ dengan $t_{hitung} = 3,551$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,983$ ($\alpha = 0,05$, dk = 106), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini berarti Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan bahwa Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Y2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel 4.12 diperoleh nilai $\beta_{42} = 0,307$ dengan $t_{hitung} = 3,668$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,983$ ($\alpha = 0,05$, dk = 106), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini berarti Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh Langsung Positif Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YZ} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{YZ} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel 4.12 diperoleh nilai $\beta_{43} = 0,181$ dengan $t_{hitung} = 2,049$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,983$ ($\alpha = 0,05$, $dk = 106$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini berarti Disiplin Kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

d. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja (Z), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Z1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Z1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel 4.18 diperoleh nilai $\beta_{31} = 0,351$ dengan $t_{hitung} = 3,953$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,982$ ($\alpha = 0,05$, $dk = 106$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, hal ini berarti Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja (Z).

e. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Untuk membuktikan bahwa Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja (Z), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{Z2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{Z2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh nilai $\beta_{Z2} = 0,230$ dengan $t_{hitung} = 2,594$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,982$ ($\alpha = 0,05$, $dk = 106$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima, ini berarti Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja (Z).

f. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2)

Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Dari hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai $\beta_{21} = 0,281$ dengan $t_{hitung} = 3,045$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,982$ ($\alpha = 0,05$, $dk = 106$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, ini berarti Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2).

g. Pengaruh tak langsung Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Untuk membuktikan bahwa Kepemimpinan Visioner (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z), hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YZ1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{YZ1} > 0$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 3,350, karena nilai z yang diperoleh sebesar $3,350 > 1,960$ dengan tingkat signifikansi 5%

maka membuktikan bahwa Disiplin Kerja (Z) mampu memediasi hubungan pengaruh Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

h. Pengaruh tak langsung Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

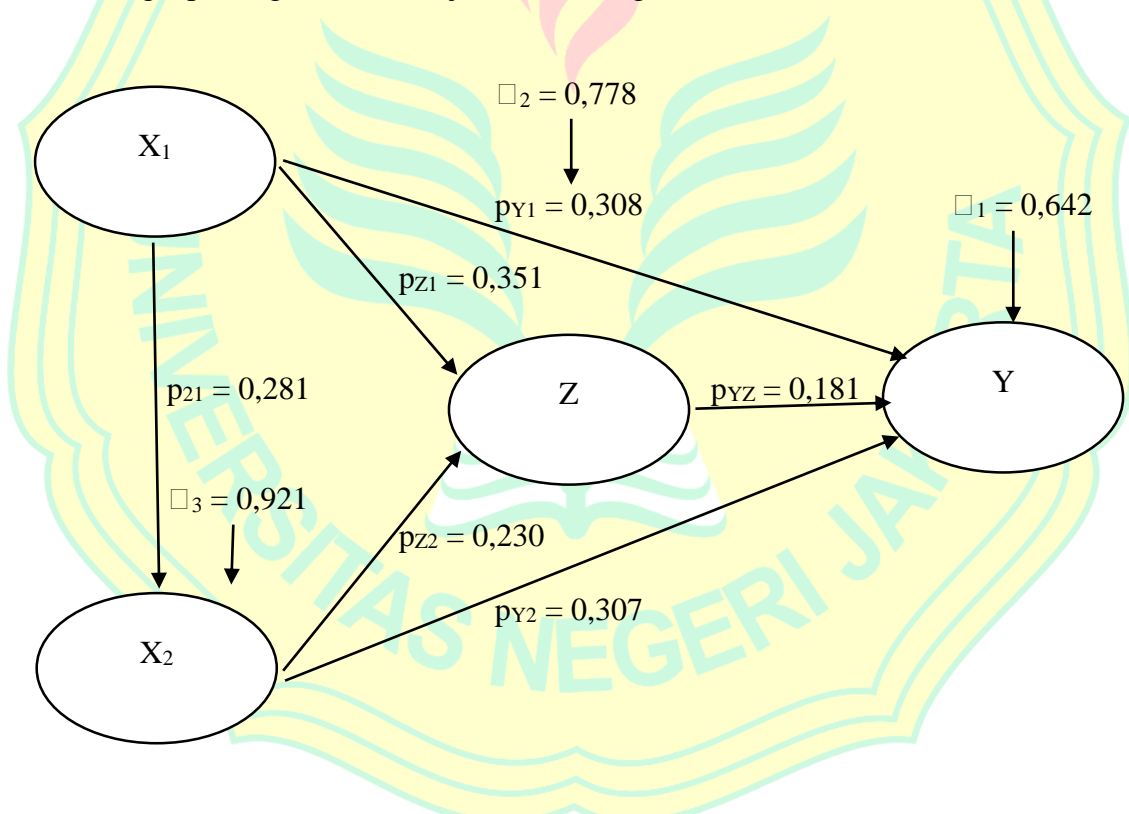
Untuk membuktikan bahwa Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YZ2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{YZ2} > 0$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,872, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,872 > 1,960$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Disiplin Kerja (Z) mampu memediasi hubungan pengaruh Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan model struktur 1 dan model struktur 2 tersebut, dapat dibentuk model dengan diagram jalur struktural gabungan dan hasil perhitungan analisis jalur secara lengkap sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut ini.



Gambar Model Empirik Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk struktur 1, $R^2_1 = 0,642$ yang memberi makna bahwa Prestasi Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan Visioner (X_1), Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 64,20%. Demikian juga dengan struktur 2, $R^2_2 = 0,778$ yang memberi makna bahwa Disiplin Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) sebesar 77,80%.

D. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Adapun kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini adalah peneliti mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai karena memiliki total pengaruh yang terbesar dibandingkan dengan pengaruh kompetensi penegakan hukum di laut terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai. Hal inilah yang merupakan kebaruan (*novelty*) yang dihasilkan dari penelitian ini.

E. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan pada Bab IV, temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

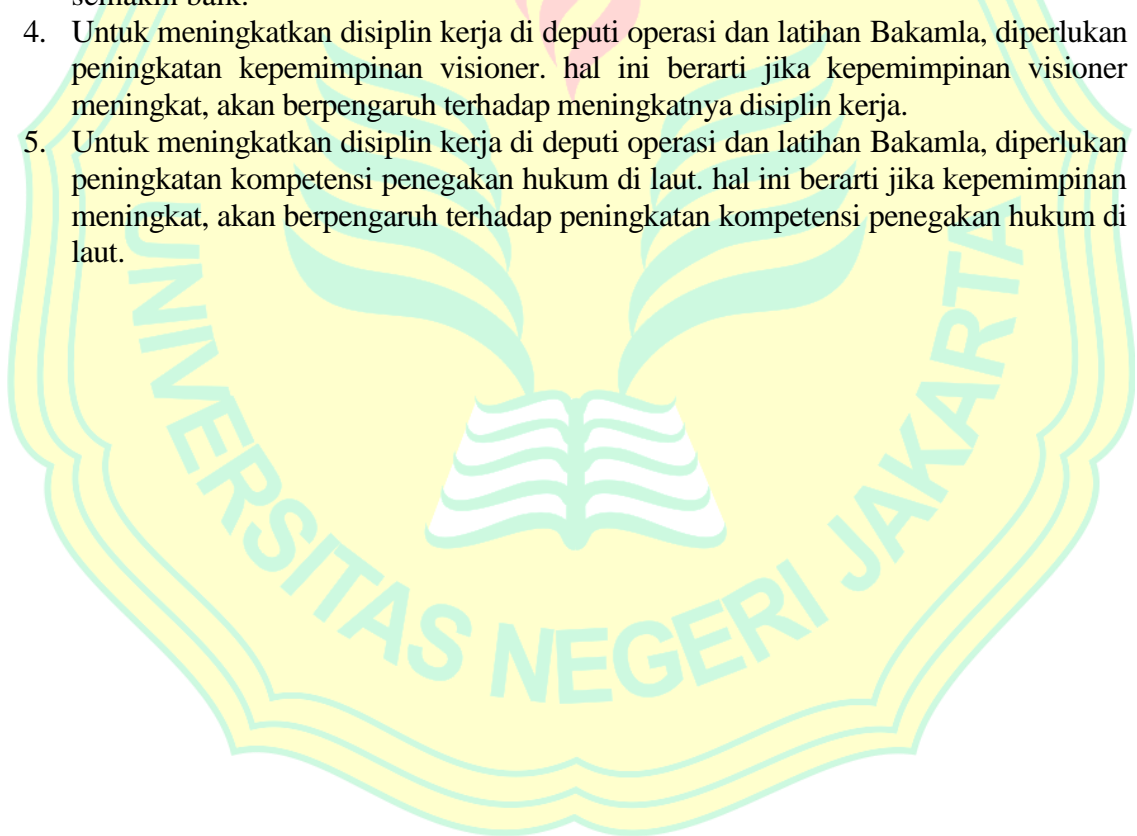
1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap prestasi kerja pegawai, artinya jika kepemimpinan visioner meningkat maka diprediksikan prestasi kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi penegakan hukum di laut terhadap prestasi kerja pegawai, artinya jika kompetensi penegakan hukum di laut meningkat maka diprediksikan prestasi kerja pegawai juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, artinya jika disiplin kerja meningkat maka diprediksikan prestasi kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap disiplin kerja, artinya jika kepemimpinan visioner meningkat maka diprediksikan disiplin kerja juga akan meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi penegakan hukum di laut terhadap disiplin kerja, artinya jika kompetensi penegakan hukum di laut meningkat maka diprediksikan disiplin kerja juga akan meningkat.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap kompetensi penegakan hukum di laut, artinya jika kepemimpinan visioner meningkat maka diprediksikan kompetensi penegakan hukum di laut juga akan meningkat.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja.
8. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi penegakan hukum di laut terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja.

F. Implikasi

Hasil penelitian mengenai Prestasi Kerja Pegawai di Deputi Operasi dan Latihan Bakamla RI, ini memberikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di deputi operasi dan latihan Bakamla RI., diperlukan peningkatan kepemimpinan visioner. Hal ini dapat diartikan jika kepemimpinan visioner meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. dari tujuh indikator kepemimpinan visioner, terdapat tiga indikator yang sudah kuat, yaitu indikator menyusun standar unggul yang mencerminkan ide-ide tinggi, klarifikasi tujuan dan arah serta mampu mendorong dan memengaruhi semangat serta mampu menjaga komitmen bersama. Untuk itu selanjutnya, pimpinan di deputi operasi dan latihan Bakamla RI hendaknya memelihara ketiga indikator ini dengan cara terus menerus memperkuat menyusun standar unggul yang mencerminkan ide-ide tinggi, klarifikasi tujuan dan arah serta mampu mendorong dan memengaruhi semangat serta mampu menjaga komitmen bersama dengan cara melakukan sosialisasi terus menerus dan

- melalui pelatihan secara berkala.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di deputi operasi dan latihan Bakamla, diperlukan peningkatan kompetensi penegakan hukum di laut. Hal ini dapat diartikan jika kompetensi penegakan hukum di laut meningkat, akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Dari lima indikator kompetensi penegakan hukum di laut, terdapat dua indikator yang sudah kuat, yaitu indikator ketahanan pribadi dan indikator stabilitas emosi. untuk itu selayaknya, pimpinan di deputi operasi dan latihan Bakamla hendaknya memelihara kedua indikator ini dengan melatih terus menerus ketahanan pribadi dan agar emosi tetap stabil baik melalui *on the job training* maupun melalui *off the job training*.
 3. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di deputi operasi dan latihan Bakamla, diperlukan peningkatan disiplin kerja. hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat, akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. dari 10 indikator disiplin kerja, terdapat tiga indikator yang sudah kuat, yaitu indikator pemberian tugas, indikator penyelesaian tugas dan indikator kekompakan tim. untuk itu selayaknya, pimpinan di deputi operasi dan latihan Bakamla hendaknya memelihara ketiga indikator ini melalui pengarahan dan koordinasi kerja yang semakin baik.
 4. Untuk meningkatkan disiplin kerja di deputi operasi dan latihan Bakamla, diperlukan peningkatan kepemimpinan visioner. hal ini berarti jika kepemimpinan visioner meningkat, akan berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja.
 5. Untuk meningkatkan disiplin kerja di deputi operasi dan latihan Bakamla, diperlukan peningkatan kompetensi penegakan hukum di laut. hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat, akan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi penegakan hukum di laut.



SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deddy Muhibah Pribadi
NIM : 7647158041
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2015/2016
Semester : 116 (Genap) Tahun Akademik 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 06 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



(Deddy Muhibah Pribadi)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam isi Disertasi ini saya kutip dan hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh pihak Universitas Negeri Jakarta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 30 Maret 2022



Peneliti
Deddy Muhibah Pribadi
No. Reg. 7647158041



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Deddy Muhibah Pribadi
NIM : 7647158041
Fakultas/Prodi : Manajemen / MSDM
Alamat email : muhibah61@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

"Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Penegakkan Hukum di Laut dan Disiplin
Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Deputy Opsai dan Latihan Badan

Keamanan Laut RI."

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 06 Juni 2022

Penulis



(Deddy Muhibah Pribadi)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Hanya berkat rahmat dan tuntunan Allah Subhanahu wata'ala peneliti telah dapat menyelesaikan disertasi ini, oleh karena itu peneliti senantiasa memanjatkan syukur kehadiratNya, yang telah memberikan kesempatan, kesehatan dan kemampuan dalam menyelesaikan disertasi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPETENSI PENEGAKKAN HUKUM DI LAUT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEPUTI OPERASI DAN LATIHAN BADAN KEAMANAN LAUT RI”.

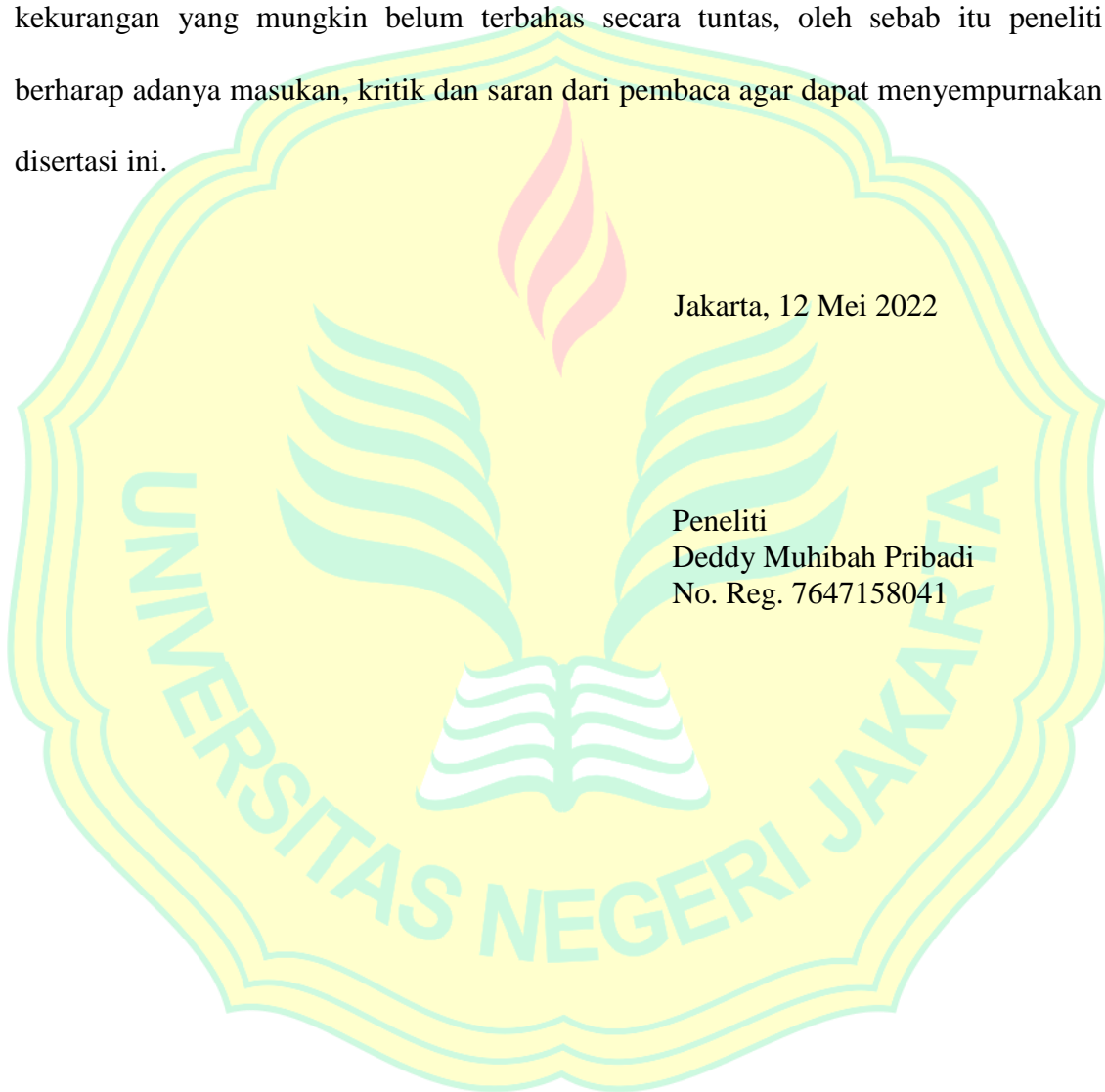
Disertasi ini dibuat dengan maksud untuk mempersiapkan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam penelitian di lapangan selanjutnya dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana UNJ Prodi Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia.

Disertasi ini, membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Penegakan Hukum di Laut dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di lingkungan Deputy Operasi dan Latihan Badan Keamanan Laut RI, yang dibahas dengan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dihadapkan dengan era globalisasi yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan lingkungan strategis yang semakin dinamis dan kompleks yang dapat berpengaruh terhadap stabilitas keamanan di laut yurisdiksi Indonesia, oleh karena itu diperlukan suatu kepemimpinan yang tepat, kompetensi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan dalam mewujudkan keamanan laut yang kondusif.

Harapan peneliti semoga disertasi ini dapat memberikan gambaran tentang langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam penelitian di lapangan selanjutnya sehingga hasil penelitian tersebut dapat dimanfaatkan dalam pembinaan pegawai Badan Keamanan Laut RI khususnya di lingkungan Deputy Operasi dan Latihan. Namun peneliti sangat menyadari dalam penelitian disertasi ini masih banyak kekurangan yang mungkin belum terbahas secara tuntas, oleh sebab itu peneliti berharap adanya masukan, kritik dan saran dari pembaca agar dapat menyempurnakan disertasi ini.

Jakarta, 12 Mei 2022

Peneliti
Deddy Muhibah Pribadi
No. Reg. 7647158041



ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillahirabbil‘alamin, the researcher expresses his highest gratitude to Allah SAW for blessing, love, opportunity, healthy, and merchy to complete this dissertation on time. This dissertation is arranged to fulfill the requirements for obtaining doctoral, in Human Resources Management, Universitas Negeri Jakarta.

On this occasion with great humility, I would like to expresses his highest gratitude and appreciation to various parties who have helped both directly and indirectly so that the writing of this dissertation can be finished. Specifically on this occasion the author would like to thank:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si. as Rector of Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, M. Bus. as Direktur of Postgtaduate Study Programs of Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si as Coordinator of Postgtaduate Study Programs of Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd. as my promotor in completing this dissertation through the guidance as well as the encouragement that are very useful and helpful for the preparation and writing of this dissertation.
5. Prof. Dr. Ir. Kazan Gunawan as my co-promotor in completing this dissertation through the guidance as well as the encouragement that are very useful and helpful for the preparation and writing of this dissertation.
6. All lecturers in Post Graduate of Universitas Negeri Jakarta, especially in Human Resources Program.
7. Leader at Deputy of Operations and Training of The RI Marine Security Agency
8. All my Family, my sister, my brother, and my friends. Great thank to them for their support through giving me spirit.

Finally, the author would like to thank you so much indeed for all for those who I can not mentions the names. hopefully this dissertation can be useful for us and become the input for those who need it.

Jakarta, May 12 2022

Researcher
Deddy Muhibah Pribadi
Registration number 7647158041

DAFTAR ISI

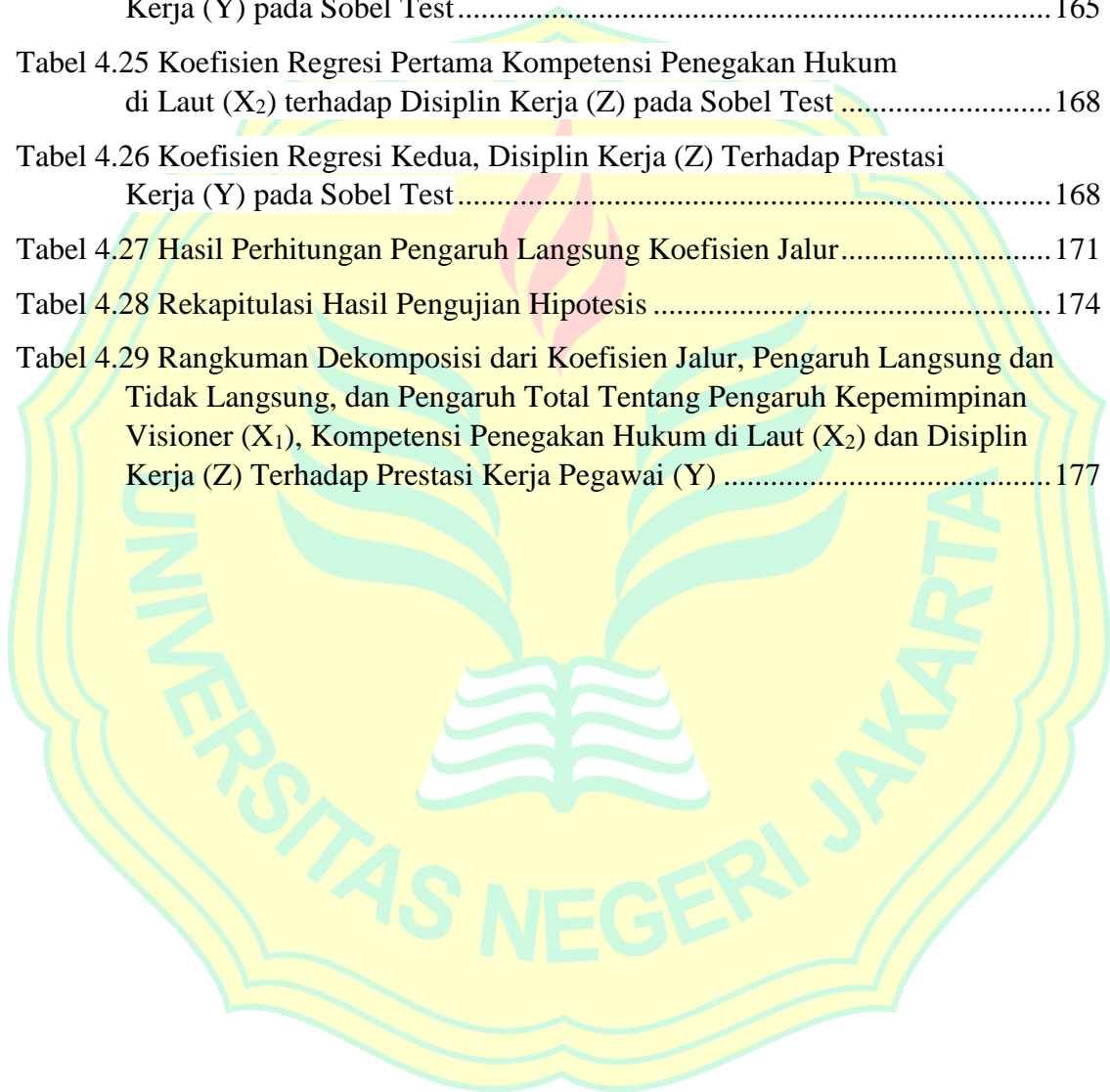
	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRACT	iii
RINGKASAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN.....	xiv
KATA PENGANTAR	xvi
ACKNOWLEDGEMENT	xix
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	20
C. Pembatasan Masalah	21
D. Rumusan Masalah	21
E. Tujuan Penelitian	22
F. Signifikansi Penelitian	22
G. Kebaruan Penelitian (<i>Novelty</i>)	23
H. Kegunaan Hasil Penelitian	24
BAB II KAJIAN TEORITIK	26
A. Deskripsi Konseptual	26
1. Prestasi Kerja Pegawai	30
2. Kepemimpinan Visioner	38
3. Kompetensi Penegakan Hukum di Laut.....	51
4. Disiplin Kerja	67
B. Penelitian yang Relevan.....	72
C. Kerangka Teoritik	96
D. Hipotesis Penelitian.....	117
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	119
A. Tempat dan Waktu Penelitian	119

B. Metode Penelitian	119
C. Populasi dan Sampel.....	121
D. Teknik Dalam Pengumpulan Data.....	122
1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)	123
2. Variabel Kepemimpinan Visioner (X ₁)	124
3. Variabel Kompetensi Penegakkan Hukum di Laut (X ₂).....	127
4. Variabel Disiplin Kerja (Z).....	129
E. Teknik Analisis Data	132
F. Hipotesis Statistik.....	135
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	138
A. Deskripsi Data	138
1. Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	138
2. Kepemimpinan Visioner (X ₁)	141
3. Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X ₂)	144
4. Disiplin Kerja (Z).....	147
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	151
C. Pengujian Hipotesis Penelitian	157
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	177
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	205
A. Kesimpulan.....	205
B. Implikasi	206
C. Saran	208
DAFTAR PUSTAKA	214

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Operasi Bakamla RI Tahun 2019	8
Tabel 1.2 Hasil Operasi Bakamla RI Tahun 2018	9
Tabel 2.1 Indikator dan Sumber Rujukan Prestasi Kerja Pegawai (Y)	37
Tabel 2.2 Indikator dan Sumber Rujukan Kepemimpinan Visioner (X_1)	51
Tabel 2.3 Matrikulasi Peran Aparat Penegak Hukum di Laut	59
Tabel 2.4 Indikator dan Sumber Rujukan Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2)	65
Tabel 2.5 Indikator dan Sumber Rujukan Disiplin Kerja (Z)	71
Tabel 2.6 Perbandingan Penelitian Relevan	83
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja Pegawai (Y)	124
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Visioner (X_1)	126
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2)	128
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja (Z)	130
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai (Y)	139
Tabel 4.2 Rerata Indikator Prestasi Kerja Pegawai (Y)	140
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Visioner (X_1)	142
Tabel 4.4 Rerata Indikator Kepemimpinan Visioner (X_1)	143
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2)	144
Tabel 4.6 Rerata Indikator Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2)	146
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Z)	147
Tabel 4.8 Rerata Indikator Disiplin Kerja (Z)	149
Tabel 4.9 Rangkuman Statistik Deskriptif	151
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	152
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antara $X_1 - Y$	153
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antara $X_2 - Y$	153
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antara $Z - Y$	154
Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antara $X_1 - Z$	155
Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antara $X_2 - Z$	155
Tabel 4.16 Output Uji Heteroskedastisitas	156
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Model Struktur 1	157
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi R Square Model Struktur 1	158

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Model Struktur 2	160
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi R Square Model Struktur 2	161
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Model Struktur 3	163
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi R Square Model Struktur 3	163
Tabel 4.23 Koefisien Regresi Pertama Kepemimpinan Visioner (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Z) pada Sobel Test	165
Tabel 4.24 Koefisien Regresi Kedua, Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Sobel Test	165
Tabel 4.25 Koefisien Regresi Pertama Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z) pada Sobel Test	168
Tabel 4.26 Koefisien Regresi Kedua, Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Sobel Test	168
Tabel 4.27 Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung Koefisien Jalur	171
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	174
Tabel 4.29 Rangkuman Dekomposisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Tentang Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X_1), Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X_2) dan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)	177



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Grand Theory.....	26
Gambar 2.2. <i>Tipes of Power</i>	39
Gambar 3.1 Model Hipotetik Penelitian	121
Gambar 4.1 Grafik Histogram Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	140
Gambar 4.2 Grafik Histogram Kepemimpinan Visioner (X ₁).....	142
Gambar 4.3 Grafik Histogram Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X ₂)	145
Gambar 4.4 Grafik Histogram Disiplin Kerja (Z)	148
Gambar 4.5 Model Pengaruh Antar Variabel Struktur 1	158
Gambar 4.6 Model Pengaruh Antar Variabel Struktur 2	161
Gambar 4.7 Model Pengaruh Antar Variabel Struktur 3	163
Gambar 4.8 Model Mediator Kepemimpinan Visioner (X ₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z).....	166
Gambar 4.9 Model Mediator Kompetensi Penegakan Hukum di Laut (X ₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z)	170
Gambar 4.10 Model Empirik Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur.....	173

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Uji Coba Penelitian.....	223
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	241
Lampiran 3 Data Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	254
Lampiran 4 Data Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kepemimpinan Visioner (X ₁).....	255
Lampiran 5 Data Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kompetensi Penegakan Hukum Di Laut(X ₂).....	256
Lampiran 6 Data Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Z).....	257
Lampiran 7 Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	258
Lampiran 8 DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS INSTRUMEN KEPEMIMPINAN VISIONER (X ₁).....	259
Lampiran 9 Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penegakan Hukum Di Laut (X ₂).....	260
Lampiran 10 Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (Z).....	261
Lampiran 11 Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	262
Lampiran 12 Tabulasi Data Dan Variabel Kepemimpinan Visioner (X ₁).....	279
Lampiran 13 Tabulasi Data Variabel Kompetensi Penegakan Hukum Di Laut (X ₂)..	282
Lampiran 14 Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (Z).....	285
Lampiran 15 Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	288

