PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (*POS) DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP *PERFORMANCE* PEGAWAI STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

RINI TAJUDDIN
NIM. B2041231008

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Rini Tajuddin
NIM	: B2041231008
Jurusan	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	: Magister Manajemen
Angkatan/ Konsentrasi	: 50/MSDM
Judul Tesis	: Pengaruh Transformational Leadership dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening terhadap *Performance* Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian- bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan terlampir). Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang dapat berakibat pada pembatalan Tesis dengan judul tersebut diatas.

Demikian peryataan ini dibuat dengan sebenar- benarnya

Pontianak, 23 Januari 2025



RINI TAJUDDIN
NIM. B.2041231008

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Rini Tajuddin
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	MSDM
Tanggal Ujian	:	23 Januari 2025
Judul Tesis	:	

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Terhadap *Performance* Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 23 Januari 2025



RINI TAJUDDIN
NIM. B.2041231008

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul :

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Terhadap *Performance* Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak

Ini diajukan oleh :

Nama	: Rini Tajuddin
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: MSDM
Tanggal Ujian	:

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. M. Irfani Hendri, SE., M.Si NIP. 197506081998021001	4/2/2025	
Pembimbing 2	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D NIP. 197208192000121001	4-2-2025	
Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP. 197402021998031001	4/2/2025	
Penguji 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si NIP. 196810211994032003	4/2/2025	

Pontianak, Januari 2025

Mengetahui

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.

NIP. 197305012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillaahirabbil Aalamiin, Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkah dan rahmat-Nya, yang memberikan kesempatan penulis untuk memulai dan menyelesaikan tesis berjudul "Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Perceived Organizational Support (POS)* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Performance Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (PSDKP) Pontianak" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis merasa bersyukur dapat belajar di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Perjalanan ini tidaklah mudah dari awal hingga akhir kuliah. Namun, penulis terus berusaha menyelesaikan perkuliahan hingga akhirnya berhasil menyelesaikan tesis ini. Hal ini berkat doa, bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E, ME. Ph.D. selaku Ketua dan Dr. Wenny Pebrianti, S.E, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. dan Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D sebagai Dosen pembimbing atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. dan Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku dosen penguji atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh Staff Pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
8. Seluruh staf akademik Prodi Magister Manajemen, dan staf perpustakaan yang ada di Prodi Magister Manajemen maupun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang tidak dapat penulis sebutkan

satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan terutama proses administrasi.

9. Keluarga besar Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak: Abdul Qudus, S.St.Pi., M.Pi selaku Kepala Stasiun PSDKP Pontianak, serta seluruh pegawai yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu dalam menyelesaikan tesis.
10. Kedua keluarga besar saya yang tercinta dan suami saya Riwut Eko Trismiyarto beserta kedua anak saya Kenny Shefa Dinarti dan Daffa Eshan Ruzain yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, bantuan, nasehat, serta atas kesabaranya yang luar biasa dalam setiap langkah penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
11. Sahabat dan teman-teman Prodi Magister Manajemen FEB UNTAN Angkatan 50 yang telah menyemangati dan mendukung dalam setiap langkah proses tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk perbaikan agar tesis ini dapat menjadi maksimal. Semoga tesis ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Pontianak, 23 Januari 2025
Penulis

Rini Tajuddin

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP *PERFORMANCE* PEGAWAI STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Rini Tajuddin

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya optimalisasi kinerja pegawai di Stasiun PSDKP Pontianak dalam menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh transformational leadership dan perceived organizational support terhadap performance pegawai dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 110 pegawai yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership dan perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction. Job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap performance. Transformational leadership berpengaruh positif lemah terhadap performance, sementara perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap performance. Job satisfaction terbukti memediasi pengaruh transformational leadership dan perceived organizational support terhadap performance. Model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dengan nilai Q2 sebesar 94,9%. Hasil ini mengindikasikan pentingnya peran kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction, performance*, PSDKP Pontianak

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE MARINE AND FISHERY RESOURCES MONITORING STATION (PSDKP) PONTIANAK

Rini Tajuddin

ABSTRACT

This research was motivated by the importance of optimizing employee performance at PSDKP Pontianak Station in facing limitations in human resources and infrastructure. The study aims to analyze the influence of transformational leadership and perceived organizational support on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The research used a quantitative approach with a sample of 110 employees selected using proportional random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with WarpPLS 7.0 application. The results show that transformational leadership and perceived organizational support have a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on performance. Transformational leadership has a weak positive effect on performance, while perceived organizational support has a significant positive effect on performance. Job satisfaction is proven to mediate the influence of transformational leadership and perceived organizational support on performance. The research model has excellent predictive ability with a Q2 value of 94.9%. These results indicate the important role of transformational leadership and organizational support in increasing job satisfaction which ultimately impacts employee performance improvement.

Keywords: transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction, performance, PSDKP Pontianak

TESIS

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP *PERFORMANCE* PEGAWAI STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Stasiun PSDKP Pontianak menghadapi tantangan dalam menjalankan fungsi pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan akibat keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Hal ini berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi. Peran transformational leadership dan perceived organizational support menjadi krusial dalam mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformational leadership dan perceived organizational support terhadap performance pegawai dengan job satisfaction sebagai variabel intervening, serta menguji peran mediasi job satisfaction dalam hubungan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Stasiun PSDKP Pontianak berjumlah 150 orang, dengan sampel sebanyak 110 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi WarpPLS 7.0. Pengujian meliputi evaluasi outer model untuk validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa transformational leadership dan perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction dengan koefisien jalur masing-masing 0,237 ($p<0,001$) dan 0,711 ($p<0,001$). Job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap performance (0,481; $p<0,001$). Transformational leadership memiliki pengaruh positif lemah terhadap performance (0,121; $p<0,1$), sementara perceived organizational support berpengaruh positif signifikan (0,265; $p<0,01$). Job satisfaction terbukti memediasi pengaruh transformational leadership (0,114; $p<0,05$) dan perceived organizational support (0,342; $p<0,001$) terhadap performance. Model penelitian memiliki kemampuan prediktif sangat baik dengan nilai Q2 sebesar 94,9%.

Kesimpulan dan Implikasi

Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Stasiun PSDKP Pontianak dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Implikasi praktis meliputi pentingnya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dan organisasi memberikan dukungan yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis, penelitian berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengkonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE MARINE AND FISHERY RESOURCES MONITORING STATION (PSDKP) PONTIANAK

Background and Research Objectives

PSDKP Pontianak Station faces challenges in carrying out its marine and fishery resources monitoring functions due to limitations in human resources and infrastructure. This potentially affects employee job satisfaction and performance in achieving organizational targets. The roles of transformational leadership and perceived organizational support become crucial in addressing these challenges. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and perceived organizational support on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, and to test the mediating role of job satisfaction in these relationships.

Research Method

The research employs a quantitative approach with explanatory research design. The research population consists of 150 employees of PSDKP Pontianak Station, with 110 respondents selected using proportional random sampling technique. Data collection uses questionnaires with 1-5 Likert scale. Data analysis employs Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach through WarpPLS 7.0 application. Testing includes outer model evaluation for validity and reliability, and inner model for hypothesis testing.

Research Results

Analysis results show that transformational leadership and perceived organizational support have significant positive effects on job satisfaction with path coefficients of 0.237 ($p<0.001$) and 0.711 ($p<0.001$) respectively. Job satisfaction has a significant positive effect on performance (0.481; $p<0.001$). Transformational leadership has a weak positive effect on performance (0.121; $p<0.1$), while perceived organizational support has a significant positive effect (0.265; $p<0.01$). Job satisfaction proves to mediate the influence of transformational leadership (0.114; $p<0.05$) and perceived organizational support (0.342; $p<0.001$) on performance. The research model demonstrates excellent predictive ability with a Q2 value of 94.9%.

Conclusion and Implications

The research concludes that improving employee performance at PSDKP Pontianak Station can be achieved through strengthening transformational leadership and organizational support mediated by job satisfaction. Practical implications include the importance of leaders implementing effective transformational leadership styles and organizations providing adequate support to enhance employee job satisfaction. Theoretically, the research contributes to human resource management literature by confirming the mediating role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, organizational support, and employee performance.

DAFTAR ISI

Halaman

TESIS i
PERYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNG JAWABAN TESIS
..... Error ! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TESIS iv
MAJELIS PENGUJI iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
TESIS ix
SUMMARY x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 13
1.2.1 Pernyataan Masalah 13
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 14
1.3. Tujuan Penelitian 15
1.4. Kontribusi Penelitian 15
1.4.1 Kontribusi Teoritis 15
1.4.2 Kontribusi Praktis 16
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 19
2.1. Landasan Teori 19
2.1.1. *Transformational Leadership* 19
2.1.2. *Perceived Organizational Support* (POS) 21
2.1.3. *Job Satisfaction* 23
2.1.4. *Performance* 26
2.2. Kajian Empiris 28
2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 43
2.3.1 Hubungan Keterkaitan *Transformational Leadership* dengan Job Satisfaction 43
2.3.2 Hubungan Keterkaitan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* 44
2.3.3 Hubungan Keterkaitan *Job Satisfaction* dengan Performance 44

2.3.4 Hubungan Keterkaitan *Transformational Leadership* dengan *Performance* 45
2.3.5 Hubungan Keterkaitan *Perceived Organizational Support* POS) dengan *Performance* 46
2.3.6 Hubungan Keterkaitan *Transformational Leadership* dengan *Performance* melalui *Job Satisfaction* 46
2.3.7 Hubungan Keterkaitan *Perceived Organizational Support* dengan *Performance* melalui *Job Satisfaction.* 47

BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1. Bentuk Penelitian 49
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 49
3.3. Data Penelitian 49
3.4. Populasi Dan Sampel 50
3.5. Teknik Pengumpulan Data 51
3.6. Variabel Penelitian 51
3.7. Teknik Analisis Data 53
3.7.1. Statistik Deskriptif 53
3.7.2. Metode Analisis Data 54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 48
4.1 Hasil Penelitian 59
4.1.1 Karakteristik Responden 59
4.1.2 Analisis Deskriptif 63
4.1.3 Analisis Data 72
4.2. Pembahasan 79
4.2.1. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Satisfaction 79
4.2.2. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Job Satisfaction 80
4.2.3. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Performamace 82
4.2.4. Pengaruh Transformational leadership terhadap Performance 83
4.2.5. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Performance 85
4.2.6. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Performance melalui Job Satisfaction 86
4.2.7. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Performance melalui Job Satisfaction 87

BAB V PENUTUP
Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan 90
5.2 Rekomendasi 91
5.3 Keterbatasan Penelitian 92
DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN 99

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Tahun 2023 Stasiun PSDKP Pontianak 2
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana Stasiun PSDKP Pontianak 8
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai PSDKP Pontianak 8
Tabel 3.1 Populasi Penelitian 50
Tabel 3.2 Sampel Penelitian 51
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian 52
Tabel 3.4 Karakteristik Model Pengukuran Reflektif dan Formatif 82
Tabel 3.5 Spesifikasi Model Pengukuran dalam Penelitian.....83
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai 62
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 63
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap *Transformational Leadership* 63
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap *Perceived Organizational Support* 65
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap *Job Satisfaction* 67
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap *Performance* 70
Tabel 4.10 Hasil Analisis Validitas Konvergen Variabel Reflektif 73
Tabel 4.11 *Cross Loading* 73
Tabel 4.12 Akar Kuadrat AVE 74
Tabel 4.13. Hasil Analisis Reliabilitas Konstruk 74
Tabel 4.14. Hasil Analisis Validitas Formatif 75
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Kebaikan Model 76
Tabel 4.16. Nilai *R-squared* 76
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis 77

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Peta Wilayah Kerja dan Sebaran Satwas Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak 6
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Stasiun PSDKP Pontianak 16
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 48
Gambar 3.1 Langkah – langkah WarpPLS 54
Gambar 4.1 Keluaran Olah Data WarpPLS 75

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian 99
Lampiran 2: Hasil Responden 107
Lampiran 3: Hasil Output WarpPLS 7.0 119

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dengan jumlah pulau di Indonesia kurang lebih 17.504, dan yang sudah dibakukan dan didaftarkan ke PBB sejumlah 16.056 pulau. Sebagai salah satu negara maritim terbesar di dunia, Indonesia memiliki kekayaan alam sangat besar dan beragam, baik berupa SDA terbarukan (perikanan, terumbu karang, padang lamun, hutan mangrove, rumput laut, dan produk bioteknologi), SDA tak terbarukan (minyak, gas bumi, timah, bijih besi, bauksit, dan mineral lainnya), energi kelautan (seperti pasang-surut, gelombang, angin, OTEC (*Ocean Thermal Energy Conversion*), maupun jasa-jasa lingkungan kelautan dan pulau-pulau kecil untuk pariwisata bahari, transportasi laut, dan sumber keragaman hayati serta plasma nuftah. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia, kekayaan alam ini harus dikelola dengan baik.

Salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), adalah Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak. Struktur organisasi Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak, yang dirancang untuk mendukung tugas utama pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan fungsinya. Dengan pembagian tanggung jawab yang jelas, seperti pengawasan operasional, penegakan hukum, dan pengelolaan data, pegawai memiliki panduan dan fokus kerja yang terarah. Hal ini terbukti dari pencapaian kinerja PSDKP Pontianak pada tahun 2023, dimana nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) mencapai 106,22%, melampaui target yang ditetapkan. Divisi-divisi dalam struktur organisasi memungkinkan efisiensi kerja melalui kolaborasi antarbagian, baik dalam pelaksanaan patroli maupun penyelesaian kasus penangkapan ikan ilegal. Dengan dukungan struktur yang baik, pegawai dapat bekerja secara optimal untuk melindungi sumber daya kelautan dan perikanan, sekaligus memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dan pemangku

kepentingan terkait. Berikut dapat dilihat laporan capaian kinerja Stasiun PSDKP Pontianak pada tahun 2023:

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Tahun 2023 Stasiun PSDKP Pontianak

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
1.	Terselenggaranya Sistem Pengawasan Berbasis Masyarakat yang artisipatif	1	Indeks Kualitas Pembinaan Pokmaswas (Indeks)	80	100	120
2.	Terselenggaranya Operasi Armada Pengawasan SDKP yang Efektif.	2	Indeks Kinerja Operasi Kapal Pengawas (Indeks)	87,6	95,94	109,52
		3	Indeks Kinerja Operasi Speedboat Pengawas (Indeks)	87,6	93,67	106,93
		4	Persentase Pemenuhan Logistik Kapal Pengawas (%)	100	100	100
3.	Terselenggaranya pembangunan serta perawatan sarana dan prasarana Pengawasan SDKP yang sesuai ketentuan	5	Persentase pemeliharaan dan perawatan sarana pengawasan SDKP (%)	100	100	100
4.	Terselenggaranya pembangunan serta perawatan sarana dan prasarana Pengawasan SDKP yang sesuai ketentuan	6	Nilai Kualitas penyelesaian pemeriksaan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya kelautan (Nilai	100	100	100

Lanjutan Tabel 1.1 Laporan Kinerja Tahun 2023 Stasiun PSDKP Pontianak

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
5.	Tersedianya Data dan Informasi Intelijen Kelautan	7	Persentase Penyelesaian Pengumpulan Data dan Informasi Intelijen Kelautan (%)	100	100	100
6.	Terselenggaranya pengawasan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya perikanan	8	Nilai Kualitas penyelesaian pemeriksaan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya perikanan (Nilai)	100	100	100
7.	Tersedianya Data dan Informasi Intelijen Perikanan.	9	Persentase Penyelesaian Pengumpulan Data dan Informasi Intelijen Perikanan (%)	100	100	100
8.	Terselenggaranya Penanganan Pelanggaran Bidang Kelautan dan Perikanan yang Tuntas	10	Indeks pengenaan sanksi administratif bidang kelautan dan perikanan (indeks)	80	100	120
		11	Indeks Pemeriksaan Hasil Analisis Pemantauan sumber daya Kelautan dan perikanan (Indeks)	80	100	120
9.	Terselenggaranya Penyidikan Tindak Pidana Kelautan dan Perikanan yang Berkualitas	13	Indeks Penyelesaian Penyidikan Tindak Pidana Kelautan dan Perikanan (Indeks	93	100	107,53
10	Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Lingkup Ditjen PSDKP	14	Indeks Kepuasan Masyarakat Pengguna Layanan Surat Laik Operasi (SLO) Kapal Perikanan Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Indeks)	80	91,03	113,79

Lanjutan Tabel 1.1 Laporan Kinerja Tahun 2023 Stasiun PSDKP Pontianak

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
		15	Indeks Kepuasan Masyarakat pengguna layanan LVHPI (Lembar Verifikasi Hasil Penangkapan Ikan) lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Indeks)	80	86,45	108,06
		16	Nilai Minimal yang dipersyaratkan untuk Pembangunan Unit Kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas Korupsi Lingkup PSDKP Pontianak (nilai)	75	82,67	110,23
		17	Persentase Pelaksanaan Pengendalian Kegiatan Berbasis Manajemen Risiko Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	100	100	100
		18	Indeks Profesionalitas ASN Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Indeks)	78	90,59	116,14
		19	Penilaian Mandiri SAKIP Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	80,5	79,55	98,82
		20	Persentase Jumlah Rekomendasi Hasil Pengawasan Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak yang Dokumen Tindak Lanjutnya Telah Dilengkapi dan Disampaikan (%)	75	75	100

Lanjutan Tabel 1.1 Laporan Kinerja Tahun 2023 Stasiun PSDKP Pontianak

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
		21	Nilai Implementasi Program Budaya Kerja Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	21	24,85	118,33
		22	Jumlah Inovasi yang Dihasilkan Stasiun PSDKP Pontianak (Inovasi)	1	1	100
		23	Persentase Unit Kerja yang Menerapkan Sistem Manajemen Pengetahuan yang Terstandar Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	92	85	92,39
		24	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	77,5	100	120
		25	Tingkat Kepatuhan Pengadaan Barang/Jasa Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	77,5	100	120
		26	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	93,75	92,45	98,61
		27	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	82	85,92	104,78

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak, 2024

Kebijakan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pengawasan sumber daya kelautan dan

perikanan untuk memastikan bahwa Indonesia tidak lagi terlibat dalam perburuan ilegal dan kegiatan yang merusak sumber daya kelautan dan perikanan. Dengan adanya kebijakan tersebut Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang berada di Pontianak, Kalimantan Barat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan menyelenggarakan fungsi sesuai dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 33/PERMEN-KP/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana teknis (UPT) di bidang pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, yaitu (1) penyusunan rencana, program dan evaluasi dibidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, (2) pelaksanaan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, (3) pelaksanaan pembinaan kelompok masyarakat pengawas (Pokmaswas), (4) pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumberdaya kelautan dan perikanan, (5) pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, (6) pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan, (7) pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawasan kapal pengawas, dan (8) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.



Gambar 1.1 Peta Wilayah Kerja dan Sebaran Satwas Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak

(Sumber : Stasiun PSDKP Pontianak, 2024)

Wilayah kerja yang menjadi kewenangan Stasiun PSDKP Pontianak adalah WPP 711 dan 712, merupakan daerah fishing ground yang memiliki potensi sumberdaya kelautan dan perikanan yang melimpah dengan berbagai keragaman

hayati dan non hayati. Seiring dengan terjadinya pengembangan kelembagaan Unit Pelaksanaan Teknis pada Direktorat Jenderal PSDKP, yaitu:

1. Satwas PSDKP Sambas;
2. Satwas PSDKP Kayong Utara;
3. Satwas PSDKP Kotawaringin Barat;
4. Wilker PSDKP Sungai Rengas
5. Wilker PSDKP Sungai Kakap;
6. Wilker PSDKP Mempawah;
7. Wilker PSDKP Entikong;
8. Wilker PSDKP Badau;
9. Wilker PSDKP Singkawang;
10. Wilker PSDKP Sajingan;
11. Wilker PSDKP Jagoi Babang;
12. Wilker PSDKP Ketapang
13. Wilker PSDKP Seruyan.

Sarana dan prasarana Stasiun PSDKP Pontianak terdiri dari 2 kapal pengawas perikanan dan 5 speedboat pengawasan serta didukung oleh bangunan kantor dan bangunan lainnya. Untuk mendukung operasional pengawasan sumber daya laut, Stasiun PSDKP Pontianak masih menghadapi beberapa kendala yaitu terkait dengan kondisi gedung penyimpanan logistik kapal dan fasilitas logistik kapal itu sendiri yang masih belum memadai. Gedung penyimpanan yang kurang memadai menyebabkan ketidakefisienan dalam penyimpanan dan distribusi peralatan kapal yang dibutuhkan untuk kegiatan pengawasan laut. Agar pengawasan dapat berfungsi dengan baik, hambatan ini harus ditangani segera supaya pengawasan dapat berjalan efektif. Adapun berikut sarana dan Prasarana di Stasiun PSDKP Pontianak:

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana Stasiun PSDKP Pontianak

NO	JENIS SARPRAS	KETERANGAN
1	**Kapal Pengawas Perikanan**	
	Hiu Macan 01	1 Unit
	Hiu 11	1 Unit
	Napoleon 003	1 Unit
	Napoleon 037	1 Unit
	Napoleon 038	1 Unit
	RIB/Sea Rider 05	1 Unit
	Speed Boat TB.01	1 Unit
2	**Bangunan PSDKP**	
	Kantor Stasiun PSDKP Pontianak	1 Unit
	Mess ABK	1 Unit
	Mess Operator	8 Unit
	Kantor Penyidikan	1 Unit
	DTC	1 Unit
	Kantor Satwas PSDKP Kotawaringin Barat	1 Unit
	Kantor Satwas PSDKP Kayong Utara	1 Unit
	Kantor Wilker PSDKP Entikong	1 Unit
	Kantor Wilker PSDKP Ketapang	1 Unit

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak,2024

Peran serta masyarakat dalam membantu pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan melalui Kelompok Masyarakat Pengawasan (Pokmaswas) juga sangat vital dan strategis. Keberadaan Pokmaswas ini menjadi salah satu solusi atas terbatasnya SDM Aparatur Ditjen PSDKP dan pemerintah daerah yang mengemban tugas pengawasan SDKP. Pada hakikatnya Pokmaswas memiliki peran ganda yang sangat signifikan, yaitu sebagai informan atas dugaan pelanggaran di bidang kelautan dan perikanan sekaligus sebagai agen penyadartahunan masyarakat (*public awareness*) atas kebijakan tata kelola kelautan dan perikanan nasional. Adapun jumlah pegawai Stasiun PSDKP Pontianak berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai PSDKP Pontianak

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	60
2.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	46
3.	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	24
4.	Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP)	20
Total		**150**

Sumber: Stasiun PSDKP Pontianak,2024

Keterbatasan sarana dan prasarana yang belum memadai serta terbatasnya sumber daya manusia (SDM) Aparatur di Ditjen PSDKP menjadi permasalahan yang perlu ditangani terutama ketika para pegawai dihadapkan pada tuntutan untuk mengejar target kinerja dengan cepat sehingga hal ini dapat membuat pegawai sering kali merasa terbebani dan mengalami ketidakpuasan kerja. Dalam hal pengawasan SDKP, meskipun Pokmaswas membantu pengawasan di tingkat lokal, kelompok ini biasanya tidak memiliki otoritas hukum yang sama dengan aparatur PSDKP, sehingga penegakan hukum bergantung pada kehadiran aparatur resmi. Kondisi ini menimbulkan masalah signifikan untuk menjaga keberlanjutan sumber daya laut, menghentikan penangkapan ikan ilegal, dan melindungi ekosistem laut secara keseluruhan. Dalam keadaan seperti ini, peran *transformational leadership* sangat penting untuk membantu mengatasi tantangan tersebut. Pemimpin dengan gaya transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi pegawai melalui visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara kreatif dan inovatif, meskipun di tengah keterbatasan. Dengan pendekatan ini, *transformational leadership* tidak hanya membantu meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga mampu mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan, meski dihadapkan pada keterbatasan SDM dan sarana.

Organisasi dalam upaya untuk mewujudkan tujuan - tujuannya yaitu dengan mempunyai karyawan yang memiliki *performance* yang baik. Colquitt & Wesson (dalam Supratman, dkk, 2021) berpendapat bahwa *performance* merupakan sejumlah perilaku dan kontribusi dari individu atau kelompok dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Performance menurut Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan dengan *performance* yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai target, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengawasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik.

Keterampilan dan kompetensi individu, atasan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

Job satisfaction juga merupakan aspek penting dan perlu diperhatikan bagi semua organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya *job satisfaction* maka individu mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. *Job satisfaction* adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang dapat positif maupun negatif (Greenberg dalam Özgül, 2022). Didalam sebuah organisasi tingkat kepuasan kerja setiap individu tentu berbeda – beda dilihat dari berbagai faktor, salah satunya yaitu beban kerja diberikan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya serta sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menjalankan tugas – tugas. Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa ketika pegawai merasa puas ketika bekerja, maka timbullah sikap positif terhadap pekerjaannya. Tetapi apabila kepuasan kerja yang dirasakan seorang pegawai rendah maka dapat menghasilkan penurunan kinerja dan bahkan dampak negatif pada kesejahteraan individu dan organisasi. Dalam penelitian Rosnani (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan tenang, menangani masalah dengan cepat, dan memiliki kedewasaan psikologis yang matang sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka akan memenuhi standar dan penelitian Deddy (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap *employee performance.* Tetapi dalam penelitian Purnomo *et al*, (2024) menunjukkan *job satisfaction* memediasi hubungan *transformational leadership* terhadap *employee performance*. Dalam penelitian Ada *et al*, (2023) pun menyatakan *job satisfaction* tidak memediasi hubungan *leadership* dengan *employee performance*. Sedangkan dalam penelitian Karaalioğlu & Karabulut (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki peran penuh dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *performance.*

Peran *leadership* merupakan hal terpenting di organisasi dalam memahami bagaimana pelaku organisasi dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan supaya

setiap individu baik itu pemimpin maupun karyawannya dapat mengoptimalkan *performance* organisasi. Pentingnya peran *leadership* dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting juga untuk memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mana juga sebagai penentu *performance* setiap individu. Adapun salah satu gaya kepemimpinan yang cukup dikenal adalah *transformational leadership*. Seperti yang dijelaskan oleh Yukl (2013) *transformational leadership* adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja secara efektif dengan meningkatkan kesadaraan mereka untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas.

Transformational leadership memiliki dampak signifikan pada *employee performance* di dalam organisasi. Dengan *transformational leadership*, para pengikut merasakan rasa hormat, kekaguman, kepercayaan, dan loyalitas terhadap pemimpin mereka. Ini mendorong mereka untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan (Yukl, 2013). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak yang mana hal ini menunjukkan bahwa dengan membangun inspirasi dan kepercayaan diri yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, bisa diduga adanya usaha dan kinerja yang melebihi apa yang telah ditetapkan atasan (Rosnani, 2012). Hasil penelitian Zulkarnaen & Arijanto (2024) menunjukkan bahwa *job satisfaction* dipengaruhi oleh *transformational leadership*. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawannya maka dapat menciptakan *job satiasfcation* sehingga mereka merasa dihargai ketika bekerja. Berdasarkan penelitian pun mengatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Lama *et al*, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* ditandai dengan kemampuannya yang dapat mempengaruhi perubahan paragdigma dalam nilai – nilai organisasi, memotivasi dan menginspirasi individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan guna mencapai visi dan tujuan organisasi (Rino *et al*, 2024).

Perceived organizational support (POS) juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja seseorang. Ketika perusahaan menghargai dan memahami apa yang mereka lakukan, karyawan merasakan

bantuan organisasi yang mana hal ini disebut sebagai perceived organizational support (Albalawi *et al*., 2019). *Perceived organizational support* (POS) dapat meningkatkan kesehatan, stres, dan kepuasan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pekerja yang merasa didukung oleh perusahaan mereka cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih positif, yang dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. POS memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Perceived Job Performance* (Sharma & Biswakarma, 2020). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraan mereka, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Didalam penelitian Andriyanti dan Supartha (2021) pun menyatakan bahwa dukungan dari organisasi sangat penting dalam menciptakan kepuasan karyawan. Pekerja yang mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi akan menghargai dan menunjukkan rasa hormat pada organisasi (Wong & Wong, 2017). Hasil penelitian Artha dan Temaluru (2022) menemukan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* yang mana karyawan akan memiliki keinginan untuk bekerja lebih banyak dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Karyawan juga akan merasa bahwa keterampilan mereka diuji sehingga mereka dapat menunjukkan apa yang dapat mereka lakukan. Dalam penelitian Musafir (2022) *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* yang mana *perceived organizational support* yang tinggi tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

Meskipun *transformational leadership* dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, jika tidak diimbangi dengan *organizational support* yang memadai, efek positifnya dapat berkurang. Meningkatkan *job satisfaction* yang berarti merupakan hasil dari perasaan bahwa organisasi mendukung pekerjanya, seperti memberikan fasilitas kerja yang baik dan memperhatikan kesehatan mereka. Tingkat *job satisfaction* yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan *performance*

individu dan tim dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengawasan sumber daya perikanan dan kelautan. Manajemen harus memastikan bahwa kedua komponen ini berjalan selaras untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis "Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening terhadap *Performance* Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (PSDKP) Pontianak".

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Keterbatasan sumber daya manusia yang dialami stasiun PSDKP Pontianak menjadi tantangan, terutama ketika pegawai harus bekerja dengan target kinerja yang tinggi dan dalam waktu yang singkat, yang dapat memicu ketidakpuasan kerja. Sarana dan prasarana pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan juga masih terbatas. Dalam situasi seperti ini, *transformational leadership* menjadi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Di PSDKP Pontianak, keberadaan *transformational leadership* dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk meningkatkan *performance*. Dengan adanya *transformational leadership* ini, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan produktif meskipun dihadapkan pada tantangan kekurangan tenaga kerja. Meskipun *transformational leadership* mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, efek positifnya dapat berkurang jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi (*organizational support*) yang memadai dan *job satisfaction*. *Job satisfaction* yang tinggi adalah hasil dari perasaan bahwa organisasi mendukung pekerjanya, seperti menyediakan fasilitas kerja yang baik dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Tingkat *job satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan *performance* individu dan tim dalam menjalankan tugas-tugas pengawasan sumber daya perikanan dan kelautan. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa *transformational leadership* dan

organizational support berjalan selaras untuk mengoptimalkan *performance* organisasi melalui *job satisfaction*.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
4. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
5. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
6. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* melalui Job Satisfaction pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?
7. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Performance* melalui *Job Satisfaction* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadershi*p terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Performance* melalui Job Satisfaction pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Performance* melalui Job Satisfaction pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen

sumber daya manusia, dengan menitikberatkan pada perspektif kepuasan kerja. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi peran *transformational leadership* dan *perceived organizational support* dalam mempengaruhi *performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak manajemen Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak mengenai pengaruh t*ransformational leadership* dan *perceived organizational support* terhadap *performance* melalui *job satisfaction*.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Stasiun PSDKP Pontianak
(Sumber : Stasiun PSDKP Pontianak, 2024)

Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis PSDKP di Bidang Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan fungsi sebagai berikut: (1) Penyusunan rencana, program, dan evaluasi di bidang pengawasan sumber daya

kelautan dan perikanan; (2) Pelaksanaan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan; (3) Pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumberdaya kelautan dan perikanan; (4) Pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan; (5) Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan; (6) Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawakan kapal pengawas; serta (7) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Visi KKP 2020-2024 yang ditetapkan adalah "Terwujudnya Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Sejahtera dan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan" untuk mewujudkan "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, berlandaskan Gotong Royong". Dalam rangka mewujudkan Visi KKP 2020-2024 maka ditetapkan Visi Direktorat Jenderal PSDKP 2020-2024, yaitu: "Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang tangguh dan efektif untuk mewujudkan pemanfaatan SDKP yang tertib dan bertanggung jawab menuju terwujudnya visi Kementerian Kelautan dan Perikanan". Misi Direktorat Jenderal PSDKP 2020-2024, adalah: 1) Meningkatkan kualitas SDM pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan melalui pengokohan budaya kerja dan pegembangan inovasi; 2) Mendukung peningkatan kontribusi ekonomi sektor kelautan dan perikanan terhadap perekonomian nasional melalui upaya peningkatan kepatuhan para pemangku kepentingan kelautan dan perikanan; 3) Mendukung peningkatan kelestarian sumber daya kelautan dan perikanan dengan memastikan setiap kegiatan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan dilakukan secara bertanggung jawab; 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan pada lingkup Ditjen. PSDKP.

Untuk mewujudkan visi pembangunan kelautan dan perikanan tersebut, maka ditetapkan misi : 1) Meningkatkan kualitas SDM pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan melalui pengokohan budaya kerja dan pegembangan inovasi lingkup Stasiun PSDKP Pontianak; 2) Mendukung peningkatan kontribusi ekonomi sektor kelautan dan / perikanan terhadap perekonomian nasional melalui upaya peningkatan kepatuhan para pemangku kepentingan kelautan dan perikanan lingkup Stasiun PSDKP Pontianak; 3) Mendukung peningkatan kelestarian sumber daya kelautan dan perikanan dengan memastikan setiap kegiatan

pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan dilakukan secara bertanggung jawab lingkup Stasiun PSDKP Pontianak; 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan pada lingkup Stasiun PSDKP Pontianak.