Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kasmir., 2016). Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai. Apabila kemampuan tersebut telah dikuasai oleh seorang pemimpin, maka dapat dikatakan pemimpin tersebut berhasil menjadi seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam perusahaan dapat dilihat dari loyalitas kerja pegawai (Nurrachmawati, 2024). Pegawai merupakan aset perusahaan yang memerlukan keterampilan dan kompetensi untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang ada. Pengetahuan menjadi salah satu sumber daya yang penting bagi pegawai sebagai sumber informasi dan referensi dalam menjalankan tugas serta menghadapi tantangan (Husaini Alfisina Yuan, 2024).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, loyalitas merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Loyalitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan komitmen serta melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan, jabatan, dan perannya dalam organisasi, sehingga dapat berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Citra, L. M., & Fahmi, 2019), mengatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Loyalitas, atau kesetiaan, adalah elemen kunci dalam menilai kinerja pegawai, yang meliputi dedikasi terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam komitmen pegawai untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik di lingkungan kerja maupun di luar, dari ancaman atau gangguan yang tidak bertanggung jawab. SDM yang memiliki loyalitas tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan bisnis perusahaan.

Tabel 1 : Perkembangan Fasilitas Pelabuhan Kantor Syahbandar Tembilahan

No	Nama	Keterangan
1.	Dermaga Umum Pelindo	Ukuran : 62,15 m x 10, Treastle: 65,5 m x 4 m Konstruksi : Beton Kedalaman :-3,6 m
2.	Terminal Umum Penumpang Tembilahan	Ukuran : 10,10 m x 5,10 m Treastle : 46,5 m x 3 m Konstruksi : Beton Kedalaman : -1,5 m

Sumber: Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan pelabuhan dan terminal yang ada di Tembilahan terdiri dari ukuran, treastle, konstruksi dan kedalaman dalam pembuatan dermaga dan terminal.

Tabel 2 : Data Kunjungan Kapal Tahun 2023 -2025

Januari	**Februari**	**Maret**
2023 : 89	2023 : 101	2023 : 107
2024 : 237	2024 : 281	2024 : 285
2025 : 533	2025 : 605	2025 : 606
April	**Mei**	**Juni**
2023 : 99	2023 : 114	2023 : 122
2024 : 315	2024 : 354	2024 : 300
Juli	**Agustus**	**September**
2023 : 133	2023 : 133	2023 : 126
2024 : 342	2024 : 338	2024 : 325

Oktober	November	Desember
2023 : 449	2023 : 448	2023 : 424
2024 : 529	2024 : 576	2024 : 578

Sumber : Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Tabel 3 : Rekapitulasi Penerbitan Surat Persetujuan Berlayat Penerbitan (SPB) Manual dan online

	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
2023	379	369	347	331	366	340	355	374	361	378	367	405
2024	404	347	433	463	486	457	511	531	512	460	574	580
2025	555	627	615	580	730							

Sumber : Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Kepemimpinan pemberdayaan adalah sebuah pendekatan di mana pemimpin berfokus pada upaya memberdayakan bawahannya melalui pemberian motivasi, pemahaman terhadap perilaku dan kebutuhan mereka, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan Keputusan Pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dianggap berhasil jika pemimpin mampu memanfaatkan keahlian pegawai dan menyediakan informasi terkini yang diperlukan oleh sumber daya perusahaan (Winda Safitry, 2025).

Menurut (Conides, 2019), Kepemimpinan pemberdayaan (empowering leadership) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemberian kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta mengambil inisiatif dalam melaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini dapat diwujudkan melalui pemberian kewenangan, tanggung jawab, kebebasan dalam mengambil keputusan, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, pemimpin yang menerapkan empowering leadership berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk mengemukakan ide, menghasilkan inovasi, dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin pemberdayaan mencoba untuk menciptakan konteks kerja dimana otonomi pegawai dan kebermaknaan kerja dapat didukung dan disokong (Zhang et al., 2024). Fokus utama dari kepemimpinan yang memberdayakan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan bawahannya dengan cara pemberian motivasi, memahami perilaku dan kemauan bawahan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan pegawai memungkinkan pegawai untuk percaya bahwa mereka dan penting (Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., 2019).

Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin bertujuan untuk meningkatkan motivasi anggota tim dan memberikan efikasi diri serta pemberdayaan psikologis dengan memberikan kekuasaan (power) atau memberikan lebih banyak otonomi kepada mereka. Melalui penilaian faktor kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, kita dapat mengobservasi tingkat komitmen atau loyalitas pegawai terhadap organisasi yang dimiliki oleh mereka (Husaini Alfisina Yuan, 2024).

Empowering leadership dalam mempengaruhi loyalitas pegawai cukup besar. Ketika pegawai merasa didukung oleh pemimpin yang melakukan empowering leadership, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat dalam organisasi. Hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

ini dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. *Empowering leadership* juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan, di mana pegawai merasa bahwa pandangan mereka dan kontribusi mereka dihargai dan diperhitungkan (Husaini Alfisina Yuan, 2024) .

Loyalitas pegawai tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, termasuk **motivasi kerja** dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi di mana pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan secara optimal, menunjukkan inisiatif, serta berkomitmen terhadap tugasnya. Studi-terbaru menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi mereka.

Loyalitas pegawai sangat diperlukan bagi perusahaan, karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Karyoto, 2016). Sebaliknya, rendahnya tingkat loyalitas pegawai dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi sehingga tidak mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan di organisasi lain. Selain itu, loyalitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja (Mangkunegara, 2017).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan membuat pegawai memiliki kemauan untuk bekerja dengan optimal untuk perusahaan (Amirullah, 2016). Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam sebuah organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai –nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk memberikan hasil kerja terbaik. Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan usaha individu dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu memenuhi standar dan target yang telah ditetapkan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam lingkungan sektor publik, khususnya pada instansi pelayanan kepelabuhanan atau syahbandar, penerapan *empowering leadership* menjadi semakin penting. Pegawai di lingkungan tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti prosedur birokrasi yang ketat, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan untuk

memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun pihak terkait. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan hanya berorientasi pada pemberian instruksi dan bersifat otoriter tanpa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif dan berpartisipasi, maka potensi yang dimiliki pegawai, termasuk motivasi dan loyalitasnya, dapat berkembang secara kurang optimal.

Sejalan dengan perkembangan birokrasi modern, organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja tinggi, memiliki komitmen, serta loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi setiap unit kerja, termasuk Kantor Syahbandar Tembilahan yang memiliki peran penting dalam pengaturan, pengawasan keselamatan pelayaran, dan pelayanan kepelabuhanan. Kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan kelancaran dan keberhasilan pelayanan publik. Oleh sebab itu, penerapan kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan mampu memberdayakan pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini mampu menumbuhkan semangat kerja serta rasa memiliki pegawai terhadap organisasi adalah ***empowering leadership***. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pemberdayaan pegawai, memberikan kepercayaan, kesempatan mengambil keputusan, dan mendorong inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin yang memberdayakan bukan hanya memberi perintah, tetapi juga memfasilitasi dan mendukung pengembangan kompetensi pegawainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Namun, dalam konteks organisasi pemerintah seperti Kantor Syahbandar Tembilahan, penerapan gaya kepemimpinan ini seringkali masih menghadapi berbagai hambatan. Sistem birokrasi yang kaku, budaya kerja yang hierarkis, serta keterbatasan ruang bagi pegawai untuk berinovasi seringkali membuat semangat dan motivasi kerja menurun. Fenomena ini kemudian berdampak pada tingkat loyalitas pegawai yang cenderung fluktuatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrachmawati (2023), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sinar HarapanI.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi dan kepemimipinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui motivasi” ditolak. “komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui motivasi” ditolak. kepemimpinan dan komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Yusril (2022), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kedua, gaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dan keempat, budaya organisasi mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai.

Fenomena yang Ditemukan di Lapangan dengan observasi awal dan informasi dari lingkungan kerja Kantor Syahbandar Tembilahan, terdapat beberapa fenomena yang mencerminkan adanya permasalahan dalam hal motivasi dan loyalitas pegawai diantaranya, yaitu:

1. **Kepemimpinan masih bersifat instruktif.**

   Beberapa pegawai merasa bahwa arahan pimpinan masih cenderung top–down, sehingga kesempatan untuk berpendapat atau mengambil keputusan masih terbatas. Hal ini menandakan bahwa praktik empowering leadership belum sepenuhnya diterapkan.

2. **Motivasi kerja pegawai belum optimal.**

   Sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang menurun, terutama dalam menghadapi tugas-tugas rutin dan administratif. Faktor seperti kurangnya penghargaan atas prestasi, minimnya pelatihan pengembangan diri, serta kurangnya variasi pekerjaan turut menurunkan motivasi intrinsik pegawai.

3. **Loyalitas pegawai mulai menurun.**

   Fenomena seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran, penurunan partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi indikasi menurunnya loyalitas. Beberapa pegawai bahkan

menunjukkan kecenderungan mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih menjanjikan.

4. **Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung pemberdayaan.** Sebagai instansi pemerintahan, struktur organisasi yang hierarkis dan formal seringkali membatasi fleksibilitas pegawai. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara ekspektasi pegawai yang ingin diberdayakan dengan praktik manajerial yang masih birokratis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "**Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Syahbandar Tembilahan"**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?
2. Apakah *empowering leadershi*p berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Syahbandar
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

c. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

d. Untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *empowering leadership* dan loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

2. Manfaat Penelitian

a. **Manfaat Teoritis**

1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara ***empowering leadership***, **motivasi kerja**, dan **loyalitas pegawai**

2) Menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa di bidang kepemimpinan dan perilaku organisasi.

b. **Manfaat Praktis**

1) Memberikan **masukan bagi pimpinan Kantor Syahbandar Tembilahan** dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2) Membantu pihak manajemen untuk **menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia** agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

3) Menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam **meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai.**

c. **Manfaat bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam memahami penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja pemerintahan, khususnya pada instansi pelabuhan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bab dan tiap bab terdiri atas beberapa sub bab lagi yang saling keterkaitan. Format dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab Pendahuluan mencakup tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori dasar, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan variabel penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang Obyek dan waktu penelitian jenis dan sumber data populasi dan sampel, Teknik pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Obyek Penelitian, aktivitas obyek penelitian (kalau diperlukan) Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada

DAFTAR PUSTAKA