

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Secara administratif Distrik Navigasi Kelas I Belawan dibina oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan secara teknis operasional dibina oleh Direktur Kenavigasian (Peraturan Menteri Perhubungan nomor :KM 30 Tahun 2006). Yang memiliki tugas Melaksanakan perencanaan pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, suvey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instansi untuk kepentingan keselamatan pelayaran, serta beberapa fungsi, yaitu:

1. Penyusunan Rencana dan Program Pengoperasian, serta Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut dan Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
2. Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Pelaksanaan Pengadaan, Penyimpanan, Penyaluran dan Penghapusan Perlengkapan dan Peralatan untuk Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal

- Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut dan Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
3. Pelaksanaan program Pengoperasian dan Pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, dan Fasilitas Pangkalan serta Bengkel;
 4. Pelaksanaan Pengamatan Laut dan Survei Hidrografi, serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
 5. Pelaksanaan urusan Logistik;
 6. Pelaksanaan Analisis dan Evaluasi Pengoperasian, Pengawasan dan Pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut, Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
 7. Pelaksanaan urusan Keuangan, Kepegawaian, Ketatausahaan, Kerumah Tanggaan, Hubungan Masyarakat, Pengumpulan dan Pengolahan Data Dokumentasi serta Penyusunan Laporan.

Untuk mendukung tugas dan fungsi dimaksud, maka sumber daya manusia di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan harus memiliki motivasi dan dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan yang ada sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melihat baik tidaknya kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, maka peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan pengamatan langsung dan melakukan wawancara dengan pimpinan di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Tabel 1.1. Hasil prasurvei kinerja pegawai

No	Pernyataan	Jawaban "Ya"	%	Jawaban "Tidak"	%
1	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu tepat sasaran	6	60.00	4	40.00
2	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga hampir tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya	5	50.00	5	50.00
3	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	6	60.00	4	40.00
4	Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	5	50.00	5	50.00
5	Selalu mampu menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan kepada saya	7	70.00	3	30.00
Rata-rata		5.8	58.00	4.2	42.00

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil prasurvei yang dilakukan pada 10 orang responden, rata-rata responden yang menjawab "Ya" sebesar 5.8 (58%), dan rata-rata responden yang menjawab "Tidak" sebesar 4.2 (42%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih perlu mendapat perhatian. Hal ini diperkuat dengan pernyataan "Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga hampir tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya", dan "Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan" dimana masing-masing menjawab 5 orang responden (50%) yang menjawab "Ya" dan 5

orang responden (50%) yang menjawab “Tidak”. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Menurut M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua prajurit agar dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja suatu instansi. Kurang maksimalnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan operasional, kurang maksimalnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya, merupakan permasalahan diduga disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang masih kurang baik berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis di kantor distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap

organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan instansi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan prajurit dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Hasil penelitian terdahulu dari Merisa Fajar Aisyah et al. (2017), menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kualitas sumber daya manusia, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan instansi. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta; Ali et al.

(2016) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Mogadishu; Anak Agung et al. (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali; berikutnya hasil penelitian dari Arozi, Yaomul Fahu (2011) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang; Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam; Noviansyah dan Zunaidah (2011) juga menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Sementara itu hasil penelitian dari Meita Pragiwani et al. (2020) membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas bahwa adanya research gap atau kesenjangan penelitian, baik itu antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, maupun antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk membahas ulang tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Masih ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tepat sasaran.
- b. Masih ada pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Masih ada pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- d. Masih ada pegawai belum mampu menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
- e. Sebagian pegawai tidak dapat memecahkan masalah yang mereka hadapi tanpa bantuan dan masukan dari pimpinan
- f. Terkadang pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada bawahan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
- c. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

- a. Manfaat Operasional.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi distrik navigasi tipe A kelas I Belawan dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

b. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti, disamping itu melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan

dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Kinerja didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi. Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan

karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.1.3. Karakteristik Kinerja

Menurut Setiana dan Dewi (2022), karakteristik kinerja karyawan yang baik adalah:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN), dengan PP ini maka penilaian kinerja ASN terjamin objektivitasnya, dan tak bisa lagi didasarkan dengan kedekatan atasan semata. Nantinya, ASN yang tidak memenuhi kinerja terukur berdasarkan perencanaan terancam dikenakan sanksi administrasi, bahkan bisa diberhentikan. Indikator yang menjadi penilaian kinerja ASN ada dua :

- 1) Hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun.

Penyusunan SKP setiap ASN berbeda-beda :

- a. Untuk SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan rencana strategis dan rencana kerja tahunan.
- b. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama, disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan instansi pemerintah. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.
- c. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.
- d. SKP bagi pejabat pimpinan unit kerja mandiri disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya.
- e. Untuk SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung.
- f. Adapun SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja.
- g. Ketentuan penyusunan SKP sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi ASN yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan anggota lembaga non struktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pension.
- h. Dalam PP ini menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja ASN. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

2) Perilaku kerja

- a. Penilaian perilaku kerja ASN, meliputi aspek: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.
- b. Untuk penilaian perilaku kerja dilakukan dengan membandingkan standar perilaku kerja dalam jabatan. Penilaian perilaku kerja dalam jabatan, dilakukan oleh pejabat penilai kinerja ASN, yang dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

Penilaian kinerja ASN dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian :

- 1) 70% untuk penilaian SKP, dan 30% untuk penilaian Perilaku Kerja.
- 2) 60% untuk penilaian SKP, dan 40% untuk penilaian Perilaku Kerja.

Keterangan :

- a. Penilaian Kinerja ASN dengan bobot 70% untuk penilaian SKP dan 30% untuk penilaian.
- b. Perilaku Kerja dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian
- c. Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

- d. Sedangkan Penilaian Kinerja ASN dengan bobot 60% untuk penilaian SKP dan 40% untuk penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

Tabel 2.1. Penilaian Kinerja ASN

Penilaian	Nilai	Apresiasi yang Diberikan
Sangat Baik	Apabila ASN memiliki Nilai dengan angka 110 – 120. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.	ASN yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat “Sangat Baik” berturut-turut selama 2 tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi (talent pool) pada instansi yang bersangkutan.
Baik	Apabila ASN memiliki nilai dengan angka 90 – 120	ASN yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat “Baik” berturut-turut selama 2 tahun, menurut PP ini, dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Cukup	Apabila ASN memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh	

	puluh) <- angka 90 (sembilan puluh).	
Kurang	Apabila ASN memiliki nilai angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh). dan	
Sangat Kurang	Apabila ASN memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).	

Sumber : PP Nomor 30 Tahun 2019

Untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini maka peneliti berpedoman pada PP Nomor 30 Tahun 2019 dengan indikator dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu :

1) Orientasi pelayanan

Yaitu sekumpulan sikap dan perilaku yang mempengaruhi kualitas interaksi antara pegawai dengan orang lain

2) Integritas

Yaitu kesatuan pikiran, ucapan, dan tindakan sesuai norma dan hukum berlaku di instansi

3) Komitmen

Yaitu keyakinan dari pegawai untuk tetap bersama di sebuah organisasi dalam berbagai situasi dan kondisi.

4) Disiplin

Yaitu kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang menurut peraturan eksternal dan norma yang ada

5) Kerjasama

Yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama

6) Kepemimpinan

Yaitu tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

2.1.2. Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas dan sumber daya manusia. Berikut beberapa pengertian dari kualitas yaitu menurut Imam Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah “Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan”. Selanjutnya menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:244) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya”.

Di bawah ini beberapa pengertian tentang sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:18) menjelaskan bahwa “Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, prajurit, prajurit, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi”.

Hal senada disampaikan oleh Eddy Soeryanto Soegoto (2014:306) memberi pengertian yaitu "Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi".

Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa "Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, prajurit, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang.

Pengertian yang dikemukakan oleh Selo Sumarjan dalam Sudarwan Danim (2012:43) bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan

berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

2.1.2.2. Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik serta aspek non fisik.

1. Aspek fisik (kemampuan fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2. Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental, dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

2.1.2.3. Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2010:18) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2.1.2.4. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.

- b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
2. Pendidikan
- a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja

kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dwiyanti, Heryanda dan Susila (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

2.1.3.2. Teori Motivasi Kerja

Pada bagian ini kan dijelaskan beberapa teori motivasi seperti teori kebutuhan, dua faktor, prestasi dan ERG (*Existence, Relatedness dan Growth*)

1) Teori Kebutuhan dari Maslow

Teori Maslow ini sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan, karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan

kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja.

Adapun hirarki kebutuhan Maslow yang dimaksud (Robbins, 2012:133) adalah :

- a. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keamanan, adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan akan teman, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan lingkungannya.
- d. Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan akan penghargaan diri, dari pegawai dan masyarakat sekitarnya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2013:112) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. *Maintenance Factors*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus,

karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi.

b. *Motivation factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari prestasi yang dicapai, pengakuan atau rekognisi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan atau peningkatan; misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan sebagainya. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama organisasi tempatnya bekerja.

3) Teori Prestasi dari McClelland

Robbins (200&:143) mengemukakan bahwa teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga hal yaitu prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Menurut McClelland, orang mempunyai dorongan kuat untuk berhasil meraih prestasi pribadi. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya, dorongan ini adalah kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan afiliasi merupakan hasrat untuk disukai orang lain atau diterima baik oleh orang lain. Sedangkan kebutuhan kekuasaan merupakan hasrat untuk dapat menguasai orang lain.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung permasalahan dalam penelitian ini, peneliti berusaha malacak berbagai literature dan penelitian terdahulu (*prior research*) yang masih relevan terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini. Selain itu yang menjadi syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya *plagiarisme* atau mencontek secara utuh hasil karya tulisan orang lain. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian. Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu :

Tabel 2.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus Marimin (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih Jurusan Manajemen,	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Prajurit PDAM Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)		kinerja - Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Caroline Mino Matilu & Professor Peter K'Obonyo (2018)	The Relationship Between Job Characteristics and Employee Performance	- Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sinta Asih dan I Gede Riana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanandengan	- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi - Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Arozi, Yaomul Fahru (2011)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang	- Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Ardhani dan Ratnasari (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa - Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
7	Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)
8	Alias dan Serling Serdang (2018)	Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan	Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya

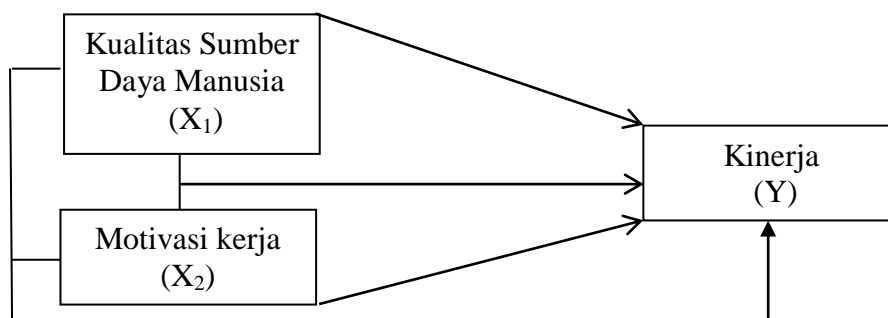
		Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke	organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
--	--	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

Suatu instansi atau organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang, begitu pula dengan pegawainya agar dapat tercapainya tujuan instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik maka, instansi akan sulit mencapai sarana yang telah ditetapkan. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan yang sudah ditentukan dapat tercapai.

Berdasarkan pada teori dan studi empiris yang telah diuraikan diatas, maka disini peneliti membuat model kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual serta studi empiris di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.