

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	Tingkat ketepatan, kerapihan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar instansi.	6	60.00	4	40.00
2	Jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.	5	50.00	5	50.00
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal atau deadline yang ditetapkan.	6	60.00	4	40.00
4	Kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan.	5	50.00	5	50.00
5	Kesiapan bekerja dalam tim, menjalin komunikasi, dan mendukung tujuan Bersama.	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 "Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil", dan "Pimpinan selalu memberikan pengembangan kepada bawahan secara

langsung” 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 mengatasinya dengan cara memberdayakan kemampuan pegawai seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Dimana kreativitas merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Pegawai yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas. Pegawai yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi kerja.

Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan di Kantor distrik navigasi tipe A kelas I Belawan difokuskan pada penyediaan jasa pelayanan dari pegawai. Melalui konsep ini, pegawai diharapkan mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara atasan dan bawahan sehingga para pegawai dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian dari Arifudin et.al (2018) menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian dari I Putu Magna Anuraga et.al (2017), dan Hasan Tutar et.al (2011) menarik kesimpulan bahwa

pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut masih terdapat hasil yang tidak konsisten sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Selain pemberdayaan, 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 Fahru (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 pemberdayaan terhadap kinerja, maupun antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk membahas ulang tentang pengaruh pemberdayaan 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 Pemberdayaan 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 adanya proses surat menyurat yang agak panjang proses penyelesaiannya.
- b. Masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor
- c. Masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor
- d. Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diembannya masih belum optimal.
- e. Masih kurangnya pengawasan terhadap petugas di lapangan.

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 pemberdayaan 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 pemberdayaan 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 pemberdayaan 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 pemberdayaan 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 pemberdayaan 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, mengelola 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 dan 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 pensiun.
- 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. Pemberdayaan

2.1.2.1. Pengertian Pemberdayaan

Menurut Theresia (2021) “Pemberdayaan Karyawan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk. Pertama, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, termasuk mengidentifikasi masalah dan mengambil inisiatif. Kedua, pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi.”Namun, semua karyawan ingin memiliki atasan yang baik, karyawan mengharapkan atasan untuk meminta pendapat dalam hal-hal tertentu dari waktu ke waktu dan memberikan karyawan kesempatan untuk mengekspresikan pandangan dan pendapat dimana dengan demikian karyawan bisa dikenali dengan ide-ide yang ditingkatkan“.

Menurut Saleem et al. (2019), pemberdayaan karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan

dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab nya terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Nesia dan Dewi (2020) pemberdayaan karyawan adalah salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Resnadita (2020) pemberdayaan merupakan bentuk proses seseorang akan lebih berdaya dan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dengan diberi kepercayaan dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas bahwa pemberdayaan merupakan suatu upaya membangun kepercayaan, membagi tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan kepada pegawai serta membantu menciptakan suatu lingkungan agar setiap individu dapat menggunakan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Indikator Pemberdayaan

Pemberdayaaan sumber daya manusia berarti memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh sutau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:50), Indikator pemberdayaan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut :

1) Rekrutmen pegawai

Merupakan proses untuk mencari tenaga kerja, dengan cara melamar pada suatu perusahaan (organisasi).

2) Seleksi pegawai

Merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam pekerjaan yang akan dilaksanakannya.

3) Penempatan pegawai

Merupakan proses pemberian tugas kepada mereka yang lulus seleksi dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan.

4) Pengembangan pegawai

proses meningkatkan kemampuan pegawai baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai agar lebih berkualitas melalui pendidikan dan pelatihan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai.

5) Pemeliharaan pegawai

Merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja.

6) Pemanfaatan pegawai

Pemanfaatan pegawai yang didasarkan kepada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka pencapaian program dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan

7) Pemberhentian pegawai

Pemberhentian pegawai dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

2.1.2.3. Pentingnya Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan pegawai dirasakan sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2015:14) bahwa pentingnya pemberdayaan karena faktor :

1) Faktor *Eskternal*

- a. Ancaman kompetisi internasional
- b. Kondisi perekonomian yang tidak menentu
- c. Perubahan teknologi yang cepat

2) Faktor-faktor internal

- a. Biaya kompensasi tidak langsung
- b. Kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat
- c. Tuntutan akan perlunya pegawai yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

Dengan adanya pemberdayaan, pegawai merasa diperhatikan dengan cara dimanfaatkan potensinya, terutama kepada mereka yang mempunyai kualitas agar tetap terjaga dan kepada mereka yang belum mempunyai keterampilan akan jauh lebih terampil. Pada akhirnya pemberdayaan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja.

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 ukurannya 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	- 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	Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016)	Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu	- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Caroline Minoos Matilu & Professor	The Relationship Between Job Characteristics and	- Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan

	Peter K'Obonyo (2018)	Employee Performance	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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
7	Arisanti,Santoso, danWahyuni (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 Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke	Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja,

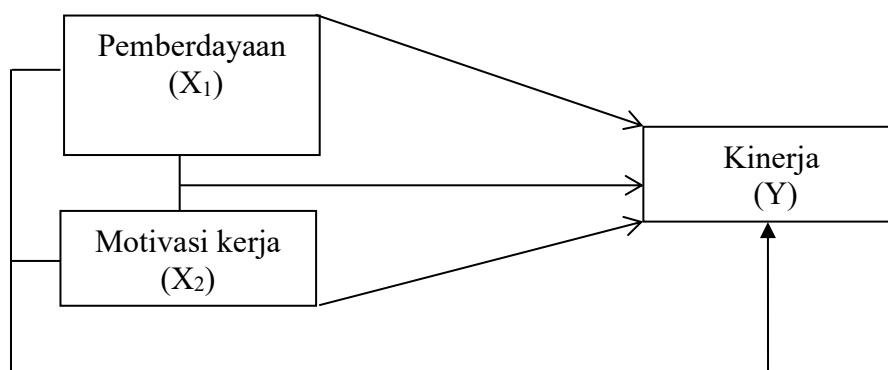
			budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
--	--	--	---

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

Suatu intansi atau organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang, begitu pula dengan pegawainya agar dapat tercapainya tujuan intansi. 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, intansi akan sulit mencapai sarana yang telah ditetapkan. Dengan adanya pemberdayaan 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. Pemberdayaan 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. Pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di distrik navigasi tipe A kelas I Belawan.