

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara etimologis, kata motivasi berasal dari *movere* yang berarti menggerakkan. Melowdies dan Foeh (2024), Motivasi ialah kekuatan atau ketekunan individu dalam berupaya memperoleh tujuannya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Nurhalizah dan Oktiani (2024) . Dalam konteks organisasi, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Dengan demikian, motivasi bukan sekadar keinginan, melainkan energi psikis yang mampu menggerakkan, memberi intensitas pada usaha, serta menentukan tingkat ketekunan seorang pegawai dalam bekerja.

Motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, mendorong kinerja karyawan, dan membantu mereka mengatasi kondisi sulit (Jiwo Ramiaji dkk (2024). Motivasi tidak hanya berperan sebagai pemicu untuk memulai aktivitas, tetapi juga menjadi sumber energi psikologis yang menjaga karyawan agar tetap bertahan, berkomitmen, dan terus berusaha mencapai target organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan dan hambatan.

Lestari, Woestho, dan Kurniawan (2023), menyatakan motivasi melibatkan perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi. Unsur-unsur tersebut berperan penting

dalam membentuk sikap kerja, cara seseorang merespons tantangan, serta bagaimana ia memaknai peran di dalam organisasi. Dengan kata lain, motivasi muncul dari interaksi antara faktor internal (emosi, pikiran, pengalaman) dan faktor eksternal (lingkungan serta dinamika organisasi) yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Esisuarni, Hanif Alkadri, dan Nellitawati (2024), menyatakan bahwa “Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manfaatnya tidak hanya berdampak pada perusahaan itu sendiri, tetapi juga dirasakan oleh karyawan”. Motivasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, karena keberadaannya tidak hanya berdampak pada peningkatan performa perusahaan, tetapi juga memberikan keuntungan langsung bagi para karyawan. Motivasi berperan sebagai elemen yang membantu pencapaian tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kepuasan dan produktivitas setiap individu yang terlibat di dalamnya.

Motivasi dalam lingkungan kerja tidak hanya dipandang sebagai dorongan psikologis yang membuat individu bertindak, tetapi juga sebagai alat manajerial penting untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi memengaruhi sikap karyawan terhadap tugasnya, cara menghadapi tekanan, dan keteguhan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dalam organisasi modern, motivasi berfungsi sebagai energi penggerak yang memberikan arah, kekuatan, dan ketekunan dalam melaksanakan peran. Tanpa adanya motivasi, berbagai kebijakan manajemen dan sistem kerja yang sudah dirancang dengan baik akan sulit menghasilkan hasil yang maksimal.

Di PT Pelindo Multi Terminal, motivasi kerja menjadi aspek krusial terutama pada Divisi Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE). Divisi PPSDM memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tuntutan industri pelabuhan. Sementara itu, Divisi HSSE bertanggung jawab besar dalam menjamin kesehatan, keselamatan,

keamanan, dan kelestarian lingkungan kerja. Kedua divisi tersebut menghadapi tantangan berupa beban kerja yang kompleks, target tinggi, serta dinamika lingkungan kerja yang menuntut profesionalisme tinggi. Dalam situasi tersebut, motivasi kerja yang terkelola dengan baik menjadi faktor utama agar karyawan tetap berkomitmen, produktif, dan mampu mencapai standar kinerja perusahaan.

Melihat kondisi tersebut, motivasi kerja bukan hanya soal kebutuhan pribadi setiap karyawan, tapi juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih mudah diarahkan untuk mencapai target, lebih konsisten menjaga kualitas kerja, dan lebih cepat beradaptasi saat menghadapi perubahan serta tantangan yang ada. Sebaliknya, jika motivasinya rendah, produktivitas bisa turun, risiko kesalahan meningkat, dan tujuan perusahaan jadi sulit tercapai. Karena itu, memahami dan mengelola motivasi kerja di PT Pelindo Multi Terminal, terutama di Divisi PPSDM dan HSSE, adalah hal yang benar-benar penting dan tidak boleh diabaikan.

Maka bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, baik dari segi peningkatan produktivitas, pencapaian target, maupun tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan. Motivasi bukan hanya mendorong cara seseorang bekerja, tapi juga menjadi kunci agar tujuan perusahaan bisa terus tercapai. Dengan motivasi yang kuat, karyawan termotivasi untuk memberikan performa terbaik, menjaga disiplin, dan lebih berdedikasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja yang maksimal di setiap jenjang organisasi.

2.1.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Irawan (2024:282) menyebutkan taraf kinerja sumber daya manusia yang meningkat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang berdampak ke masing-

masing individu karyawan. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk dorongan individu untuk bekerja secara optimal dalam organisasi.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan serta kondisi pribadi yang melekat pada mereka. Faktor ini sangat berperan dalam membentuk dorongan psikologis untuk bekerja lebih baik. Beberapa faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Kesejahteraan karyawan

Tingkat kesejahteraan, baik dari pemenuhan kebutuhan dasar maupun jaminan sosial, sangat memengaruhi motivasi kerja. Kesejahteraan tercermin melalui fasilitas kesehatan, program BPJS, dan dukungan kesejahteraan lainnya.

2. Penghargaan

Rasa dihargai atas pencapaian kerja mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penghargaan bisa dalam bentuk pengakuan atas keberhasilan pelatihan, sementara di divisi HSSE berupa apresiasi atas keberhasilan menjaga standar keselamatan kerja.

3. Lingkungan kerja

Suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sangat penting untuk menjaga semangat kerja. lingkungan kerja menjadi indikator utama karena berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan.

4. Masa kerja

Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya memiliki loyalitas dan pemahaman mendalam tentang budaya organisasi, sehingga lebih termotivasi untuk berkontribusi. Pegawai senior di divisi PPSDM bahkan berperan sebagai mentor bagi pegawai baru.

5. Pendidikan dan pelatihan kerja

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang tersedia di perusahaan turut mempengaruhi motivasi. PT Pelindo Multi Terminal contohnya rutin mengadakan pelatihan dan program pengembangan kompetensi guna mendukung peningkatan kapasitas karyawan.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, terutama dari kebijakan perusahaan, struktur organisasi, maupun dinamika pekerjaan sehari-hari. Faktor ini sangat menentukan sejauh mana pegawai merasa termotivasi dalam bekerja.

1. Promosi jabatan

Kesempatan untuk naik jabatan menjadi salah satu pendorong penting motivasi kerja. Dengan adanya sistem karier yang jelas membuat pegawai bersemangat untuk menunjukkan performa terbaik.

2. Prestasi kerja

Pengakuan atas capaian kerja individu maupun tim berpengaruh pada rasa puas dan bangga dalam bekerja. Berhasil menurunkan angka kecelakaan kerja akan menumbuhkan motivasi lebih bagi pegawainya.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sifat pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan memiliki makna tertentu akan meningkatkan motivasi. Pegawai mendapatkan motivasi dari tanggung jawab mengembangkan kualitas SDM yang menjadi tulang punggung perusahaan.

4. Pengakuan

Pemberian pengakuan atas kontribusi pegawai mendorong rasa bangga dan meningkatkan keterikatan pada perusahaan. Pengakuan ini dapat berupa ucapan terima kasih resmi, sertifikat, atau penghargaan formal dari perusahaan.

5. Tanggung jawab

Tingginya tanggung jawab kerja, khususnya di Divisi HSSE yang berhubungan langsung dengan aspek keselamatan dan keamanan kerja, menjadikan pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh keseriusan.

6. Keberhasilan dalam bekerja

Setiap pencapaian target, baik individu maupun tim, memberikan rasa puas dan mendorong motivasi untuk terus mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

7. Material insentif

Insentif berupa bonus, tunjangan, atau kompensasi finansial menjadi pendorong motivasi yang kuat. Perusahaan memberikan tunjangan kinerja yang dapat meningkatkan semangat pegawai.

8. Nonmateril Insentif

Selain insentif finansial, motivasi juga dipengaruhi oleh insentif non-material seperti kesempatan mengikuti pelatihan, rotasi jabatan, atau kepercayaan yang diberikan perusahaan untuk memimpin sebuah proyek.

9. Apresiasi

Apresiasi dalam bentuk penghargaan sederhana, seperti ucapan selamat atau publikasi pencapaian pegawai di media internal perusahaan, juga menjadi faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi.

c. Faktor Khusus pada PT Pelindo Multi Terminal

Selain faktor internal dan eksternal yang umumnya memengaruhi motivasi kerja, terdapat pula faktor khusus yang relevan dengan kondisi PT Pelindo Multi Terminal sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan. Faktor-faktor ini lahir dari karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta tuntutan industri maritim yang berbeda dari sektor lain.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Karena bekerja di area pelabuhan memiliki risiko tinggi (kecelakaan kerja, alat berat, bongkar muat), maka sistem K3 menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai merasa terlindungi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Kepastian Jam Kerja dan Shift

Sistem kerja di pelabuhan seringkali bergantung pada jadwal kapal yang dinamis. Penjadwalan shift yang adil dan pengaturan jam kerja yang jelas sangat memengaruhi semangat kerja pegawai.

3. Akses terhadap Teknologi Digital (Portaverse & Sistem Digitalisasi)

PT Pelindo tengah mengembangkan digitalisasi operasional pelabuhan. Kemudahan akses pada sistem ini dapat meningkatkan efisiensi kerja, sekaligus menjadi faktor motivasi karena pegawai merasa pekerjaannya lebih modern dan efektif.

4. Budaya Organisasi BUMN

Sebagai anak perusahaan BUMN, pegawai cenderung memiliki motivasi tambahan berupa kebanggaan bekerja di perusahaan milik negara. Budaya kerja yang menekankan pelayanan publik dan profesionalisme turut membentuk motivasi kerja mereka.

5. Kesempatan Pengembangan Karier di Industri Maritim

Industri kepelabuhanan memberikan peluang karier jangka panjang. Kesempatan rotasi kerja, promosi jabatan, dan pengembangan kompetensi menjadi faktor motivasi penting di lingkungan Pelindo Multi Terminal.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, serta faktor khusus yang terkait dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja di PT Pelindo Multi Terminal. Faktor internal meliputi kesejahteraan, penghargaan, dan pengalaman kerja, sedangkan faktor eksternal seperti promosi jabatan, pengakuan, dan insentif juga berperan penting. Sementara itu, faktor spesifik

perusahaan seperti keselamatan kerja (K3), kepastian sistem shift, digitalisasi lewat Portaverse, budaya kerja BUMN, dan peluang pengembangan karier di sektor maritim menjadi pembeda utama PT Pelindo dibandingkan perusahaan lain. Oleh karena itu, pemahaman motivasi kerja di PT Pelindo harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan semua aspek tersebut.

2.1.3. Jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi kerja menurut Hamzah B uno, (2021:4) sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
2. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya

Motivasi intrinsik dipicu oleh diri sendiri dimana seseorang akan timbul motivasi atas dasar keinginan pribadi seperti mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya dan mendapatkan tantangan dalam bekerja. Motivasi ekstrinsik dipicu dari luar diri sendiri seperti adanya penghargaan atas hasil pekerjaannya, bonus yang sesuai dengan hasil kerjanya, dan juga lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal perlu adanya faktor motivasi kerja untuk mendukung kinerja yang maksimal tersebut dapat terbangun dan terealisasikan.

Motivasi kerja ekstrinsik seperti kompensasi, bonus saat lembur, lingkungan kerja dan kondisi kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dalam masalah kompensasi serta bonus yang diberikan harus sesuai dengan kerja keras dan juga hasil yang telah diberikan karyawan bagi perusahaan, begitu pula dengan lingkungan kerja harus nyaman serta fasilitas seperti keamanan untuk kerja juga harus lengkap dan juga berkualitas.

Motivasi kerja intrinsik seperti rasa pencapaian dan hasil, dan tantangan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya rasa puas akan pekerjaannya maka mereka mengerti bagaimana bekerja secara maksimal dan antusias dan tantangan di tempat kerja juga diperlukan agar karyawan tidak merasa bosan dan mereka menjadi tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara optimal.

2.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Maulidiah dkk (2023:1538) menyebutkan beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

2.1.5. Manfaat Motivasi Kerja

Kemampuan kerja karyawan akan tinggi apabila memiliki motivasi yang cukup dan begitu juga sebaliknya(A'idatul et al. 2024:437). Manfaat Motivasi Kerja untuk pegawai yaitu:

1. Peningkatkan moral serta kepuasan kerja

Motivasi yang pas sanggup meningkatkan semangat, antusiasme, serta rasa bahagia dalam melakukan pekerjaan. Perihal ini berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja yang berakibat positif pada kinerja.

2. Penambahan produktivitas kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih aktif disiplin, serta berorientasi pada hasil. Semangat ini mendesak produktivitas organisasi secara totalitas.

3. Menghasilkan loyalitas serta ketertiban

Dorongan motivasi yang diberikan, baik berbentuk penghargaan ataupun sarana pendukung, bisa menguatkan jalinan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan loyalitas serta ketertiban.

4. Meningkatkan kreativitas serta partisipasi

Motivasi yang pas hendak membuat karyawan lebih berinisiatif dalam menuntaskan pekerjaan, berani membagikan gagasan dan aktif berpartisipasi dalam aktivitas organisasi.

5. Tingkatkan kesejahteraan karyawan

Motivasi, spesialnya yang diwujudkan dalam wujud penghargaan, kompensasi, serta area kerja yang baik, berkontribusi terhadap meningkatnya kesejahteraan karyawan, baik secara material ataupun psikologis.

6. Menghasilkan ikatan kerja yang harmonis

Motivasi pula jadi jembatan buat mempererat kerja sama antarindividu, sehingga terbentuk atmosfer kerja yang kondusif, sehat, serta bersama menunjang oyalitas pegawai terhadap industri lewat kompensasi yang mencukupi sarana serta kesempatan pengembangan karier, sehingga kurangi tingkatan pergantian pegawai.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong semangat kerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan

produktivitas, disiplin, serta tanggung jawab pegawai. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, loyal terhadap perusahaan, serta berupaya memberikan kinerja terbaiknya.

2.1.6. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Caissar, C. et al. (2022:11). Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. van Tuin et al. (2020) Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan Perusahaan

Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang mengarahkan pola perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai, budaya, dan target organisasi. Dengan motivasi, karyawan diarahkan untuk bertindak produktif, disiplin, dan proaktif guna mendukung tujuan perusahaan.

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Memberikan energi dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehingga karyawan bekerja dengan penuh dedikasi dan kegigihan. Semangat yang tinggi juga meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan dalam bekerja.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Motivasi menumbuhkan kesadaran pentingnya aturan dan waktu dalam lingkungan kerja. Disiplin menjaga keteraturan, efisiensi, dan kelancaran proses kerja sehingga target organisasi dapat terpenuhi tepat waktu.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Dorongan motivasi membuat karyawan berusaha mencapai hasil terbaik dan melebihi standar yang ditetapkan. Karyawan termotivasi terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan tepat waktu.

5. Meningkatkan tanggung jawab

Menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang bertanggung jawab lebih peduli terhadap hasil kerja dan dampaknya pada organisasi, sehingga meningkatkan kualitas dan kontinuitas kerja.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Motivasi membuat karyawan menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal sehingga produktivitas kerja meningkat. Efisiensi dalam bekerja mengurangi pemborosan dan meningkatkan hasil.

7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada Perusahaan

Karyawan yang termotivasi merasa dihargai dan terikat secara emosional dengan organisasi, sehingga menurunkan tingkat turnover dan memantapkan kestabilan sumber daya manusia

8. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

Motivasi mendorong terciptanya perasaan dihargai, bahagia, dan puas atas pekerjaan serta lingkungan kerja, yang berdampak positif terhadap kesehatan mental dan semangat kerja

9. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi

Motif motivasi yang baik menjaga hubungan harmonis antara pekerja dan perusahaan, mengurangi perputaran pegawai dan menghemat biaya pengadaan SDM baru.

10. Menurunkan tingkat absensi karyawan

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab sehingga tingkat ketidakhadiran berkurang, menjaga kelangsungan proses kerja.

11. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Proses rekrutmen dan penempatan menjadi lebih efektif dengan motivasi yang tepat, karena karyawan yang termotivasi cepat beradaptasi dan memberikan kontribusi optimal.

12. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Motivasi membantu membangun iklim kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan harmoni antar karyawan.

13. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Karyawan termotivasi terdorong untuk berpikir inovatif dan lebih aktif berpartisipasi dalam pengembangan organisasi, memberikan solusi dan ide-ide baru.

14. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Motivasi yang terpenuhi baik secara material maupun psikologis meningkatkan kesejahteraan keseluruhan, termasuk rasa aman, kebahagiaan, dan kepuasan batin

15. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

Dengan motivasi yang memadai, karyawan memiliki kesadaran lebih besar untuk mengemban tugas secara sungguh-sungguh demi keberhasilan organisasi.

2.1.7. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Moch. Iqbal Zulfikar PD (2024:02) menyimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Husna dan Prasetya (2024:22) menyatakan kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Seninsari dan Ridwan 2025:568). Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana standar kerja yang ditetapkan dapat dicapai dan seberapa besar kontribusi para karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan pelayanan publik karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik cenderung mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Faqih dan Suwarno 2024:125). Pegawai yang memiliki kinerja baik dalam pelayanan publik adalah mereka yang mampu memberikan pelayanan secara profesional, efektif, dan efisien.

2.1.8. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Hasil Kerja

a. Kuantitas Hasil Kerja

Mengukur banyaknya keluaran atau volume pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu, yang bisa diukur secara angka dan dinyatakan dalam satuan atau angka yang relevan.

b. Kualitas Hasil Kerja

Mengukur seberapa baik atau sesuai hasil kerja dengan kriteria yang telah ditentukan, dengan penekanan pada akurasi, kebersihan, dan kepatuhan terhadap standar kualitas yang berlaku.

c. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Menilai sejauh mana penggunaan sumber daya (waktu, tenaga kerja, dan biaya) dilakukan dengan cara yang optimal dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Dimensi Perilaku Kerja

a. Disiplin Kerja

Merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Inisiatif:

Kapasitas dan kemauan untuk bertindak atau mengambil langkah yang diperlukan tanpa memerlukan arahan, serta upaya untuk terus menyesuaikan diri dan memberikan kontribusi dalam menghadapi berbagai tantangan.

c. Ketelitian

Tingkat kehati-hatian, akurasi, dan fokus pada detail saat melaksanakan tugas untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan.

3. Dimensi Karakter Pribadi

a. Kepemimpinan

Kapasitas untuk mempengaruhi, menuntun, dan mendampingi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama.

b. Kejujuran

Sikap transparan dan dapat diandalkan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaan.

c. Kreativitas

Kapasitas untuk menciptakan gagasan baru dan solusi yang inovatif yang bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

2.1.9. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan serta keahlian individu sangat berpengaruh terhadap performanya di sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Peningkatan kemampuan ini dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman di lapangan. Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kemampuan dan keahlian dengan kinerja karyawan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan menjadi elemen penting yang menentukan apakah karyawan dapat menjalankan tugas sesuai permintaan organisasi. Pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang efektif mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus dan efisien, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

4. Kepribadian

Karakter pribadi berpengaruh terhadap cara karyawan berinteraksi dalam lingkungan kerja dan kemampuannya menghadapi tekanan, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri yang membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kualitas kerja.

6. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif beserta gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan bimbingan, dukungan, serta dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan memiliki dampak positif membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan bahagia atau puas karyawan terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi loyalitas serta kinerjanya.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena karyawan dapat bekerja tanpa gangguan dan tekanan yang berlebihan.

10. Loyalitas

Loyalitas karyawan kepada organisasi mendorong mereka untuk bekerja dengan integritas dan komitmen yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

11. Komitmen

Komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi mempengaruhi dedikasi dan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

12. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas yang berkontribusi pada kinerja yang baik.

Secara keseluruhan, berbagai faktor ini saling terkait dan bekerja sama menciptakan kondisi yang menentukan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

Kemampuan, pengetahuan, motivasi, serta budaya organisasi merupakan faktor kunci yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan dari para peneliti, dapat disimpulkan bahwa teori yang diuraikan mengenai elemen-elemen yang berpotensi memengaruhi performa karyawan berasal dari berbagai aspek, salah satunya adalah motivasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------|--|--|
| 1. | (Adinda 2020) | Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,83 persen yang terdiri atas: pengaruh langsung sebesar 14,52 persen, dan berpengaruh melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | |
|----|---------------------------------------|---|---|
| | | | <p>karyawan sebesar 62,60 persen. Hasil tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.</p> |
| 2. | (Ariani, Ratnasari, and Tanjung 2020) | <p>Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Super Box industries</p> | <p>Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung $56.511 > 2.76$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menghasilkan H_0 ditolak dan yang H_4 diterima. Kesimpulannya motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Pada penelitian ini dengan adanya motivasi yang kuat dalam bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan pengalaman kerja yang sesuai dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain (2017), penelitian Astianto (2014) dan penelitian Ratnaningsih (2016). Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah tertulis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman sangat</p> |

| | | | |
|----|------------------------------------|--|---|
| | | | berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara seluruh berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. |
| 3. | (Iwan, Taryanto, and Melanie 2023) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Sinar Mas Jakarta | Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta (Studi Kasus di Divisi Marketing Kantor Pusat, bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan karena t-hitung $6.527 > t$ tabel 1,676. Kemudian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif kuat nilai r sebesar 0,686 (terletak pada interval koefisien korelasi 0.60- 0.7990), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar 47% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 11.397 + 0.640x$. |

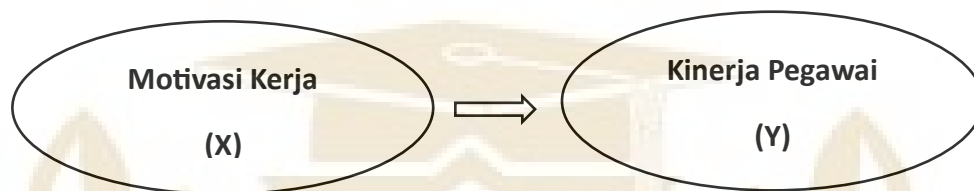
| | | | |
|----|---|--|--|
| 4. | (Haekel Awwali, Sentosa, and Sarpan 2024) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri | Hasil penelitian uji p-value menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar $0,858 > 0,05$, Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,600 > 0,05$, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar $0,858 > 0,05$, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$. |
| 5. | (Hasanah and | Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | Hasil penelitian teknik korelasi (r) menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan |

| | | | |
|--|----------------|--|--|
| | Sa'diah (2022) | pada pt. PLN (Persero) ulp Dahanu Kecamatan Dahanu Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan | sebesar 0,647 "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,418 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41.8%. Selain itu signifikansi antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. Atau ($0,05 \geq 0,000$) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. |
|--|----------------|--|--|

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2023:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dan penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga yang dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-

pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan apakah sudah tepat sasaran atau tidak. kerangka berpikir merupakan model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah proses mengubah suatu konsep atau penelitian yang abstrak menjadi sesuatu yang dapat di ukur dan diamati secara khusus. Hal ini melibatkan pengembangan definisi yang jelas, spesifik dan terukur untuk konsep – konsep yang akan dipertimbangkan dalam konteks penelitian tertentu. Maksud dari defenisi operasional adalah untuk menjadikan suatu konsep abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur dan diamati secara konsisten, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan dengan menggunakan metode yang sistematis dan data dapat dianalisis secara cepat.

Tabel 2. 2 Defenisi Operasional

| Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala ukur |
|---|---|---|------------|
| Motivasi Kerja (X) Nurhalizah dan Oktiani (2024) | Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi Pegawai PPSDM serta HSSE yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Pelindo Multi Terminal. | 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Maulidiah 2023) | Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) Husna dan Prasetya (2024) | kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan Pelindo Multi Terminal. | 1. Dimensi Hasil Kerja 2. Dimensi Perilaku Kerja 3. Dimensi Karakter Pribadi (Afandi 2018:89) | Likert |

2.5. Hipotesis Penelitian

H0 = Motivasi kerja diduga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 = Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

