

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan

Muhammad MD^{1*}, Bakhtiar², Zulkifli Siregar³

¹⁻³Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

E-mail : captmdarcturus@gmail.com¹, bakhtiar@fe.uisu.ac.id², zulkifli@fe.uisu.ac.id³

*Penulis Korespondensi: captmdarcturus@gmail.com

Abstract. *Employee performance is one of the key factors determining an organization's success in achieving its objectives. Several factors are assumed to influence employee performance, including human resource quality and work motivation. This study aimed to analyze the effect of human resource quality and work motivation on employee performance at the Class I Type A Navigation District Office of Belawan. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of 151 employees, while the sample included 60 respondents selected through a stratified random sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through descriptive statistics and multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26. The findings indicate that human resource quality has no significant effect on employee performance. Likewise, work motivation does not significantly affect employee performance. Simultaneously, human resource quality and work motivation also do not have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that both independent variables explain only a small proportion of the variation in employee performance, suggesting that other factors play a more dominant role. Future studies are recommended to include additional variables such as leadership, organizational culture, work discipline, and work environment to develop a more comprehensive research model.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Quality; Organizational Commitment; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai faktor diduga memengaruhi kinerja, di antaranya kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 151 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja pegawai sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, atau lingkungan kerja agar diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Kualitas Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik maupun teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Pegawai yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang harus mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kenavigasian. Tugas tersebut mencakup pengelolaan sarana bantu navigasi, telekomunikasi pelayaran, survei hidrografi, pengamatan kondisi laut, hingga pengawasan alur pelayaran. Luasnya ruang lingkup pekerjaan tersebut menuntut tersedianya pegawai yang memiliki kompetensi tinggi serta motivasi kerja yang baik agar pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara efektif.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak positif terhadap efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan kualitas pelayanan.

Hasil observasi awal yang dilakukan terhadap sepuluh pegawai menunjukkan bahwa tingkat kinerja belum sepenuhnya optimal. Persentase penilaian positif hanya mencapai sekitar 58%, sedangkan 42% responden masih memberikan penilaian kurang baik terhadap beberapa indikator kinerja. Aspek yang paling banyak mendapat perhatian adalah ketelitian dalam bekerja serta kemampuan mencapai target pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan tingkat pendidikan formal, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung lebih mampu memahami tanggung jawab pekerjaan, menyelesaikan tugas secara efektif, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja juga merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya

produktivitas karena pegawai kurang terdorong untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia maupun motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada instansi dengan karakteristik yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan". Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sering dijadikan sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Menurut Nurjaya (2021), kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok yang diukur berdasarkan pencapaian target organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, pengalaman, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima pegawai. Dalam penelitian ini, faktor yang dikaji adalah

kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja karena keduanya dipandang memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Indikator kinerja mengacu pada Afandi (2018) yang meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan pekerjaan, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, kemampuan bekerja sama, serta kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif berdasarkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap profesional. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan karena pegawai mampu bekerja secara produktif dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang baik secara fisik maupun intelektual untuk melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, Wirawan (2015) memandang sumber daya manusia sebagai individu yang menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, kualitas sumber daya manusia dapat dipahami sebagai tingkat kemampuan individu yang tercermin melalui pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Menurut Rahardjo (2010), kualitas sumber daya manusia diukur melalui kualitas intelektual, keterampilan kerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar dalam menilai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengertian Motivasi Kerja

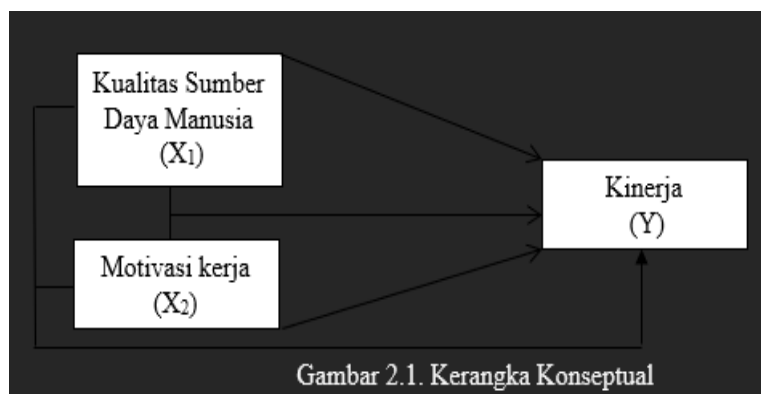
Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang sehingga bersedia memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Nurjaya (2021), motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya demi mencapai tujuan organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja mencerminkan kesediaan individu untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan hidup, penghargaan, kesempatan mengembangkan karier, lingkungan kerja, dan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada Nurjaya (2021), yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Secara konseptual, semakin baik kualitas sumber daya manusia dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka diharapkan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan yang beralamat di Jalan Suar No. 2 Ujung Baru Belawan-20411. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sehingga sesuai dengan tujuan penelitian.

Objek Penelitian

Objek yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2024 hingga Mei 2025. Rentang waktu tersebut meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, analisis hasil penelitian, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh pegawai Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan yang berjumlah 151 orang. Peneliti tidak termasuk sebagai bagian dari populasi penelitian.

Sampel

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak berdasarkan kelompok atau strata tertentu dalam populasi. Teknik ini digunakan agar setiap bagian organisasi memperoleh kesempatan yang proporsional untuk menjadi responden. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji berbagai buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai landasan teoritis. Sementara itu, studi lapangan dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yang terdiri atas pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Skala tersebut digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis deskriptif, uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan

koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 60 orang pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar pegawai berada pada Golongan III, berjenis kelamin laki-laki, serta memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan yang memadai sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan organisasi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh tanggapan yang cenderung positif. Pada variabel kualitas sumber daya manusia, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja telah mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, sebagian besar responden memberikan penilaian positif yang mencerminkan adanya semangat kerja, tanggung jawab, serta kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sementara itu, variabel kinerja pegawai juga memperoleh penilaian yang baik, ditandai dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori yang baik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga memenuhi kriteria reliabel. Sementara itu, variabel kinerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha di bawah batas

minimum sehingga menunjukkan tingkat konsistensi yang relatif rendah. Oleh karena itu, hasil pengukuran pada variabel tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati dalam pembahasan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa model memenuhi persyaratan statistik. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas karena seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran residual yang acak sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas. Namun demikian, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 0,850 yang mengindikasikan adanya autokorelasi pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,670, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,895. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 sehingga secara statistik kedua variabel tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,887, yang berarti kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara bersama-sama belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,004 mengindikasikan bahwa model hanya mampu menjelaskan sekitar 0,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sebagian besar variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, pendidikan, maupun keterampilan pegawai belum secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja. Kemungkinan terdapat faktor lain, seperti kepemimpinan, sistem kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada instansi ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang mampu mengoptimalkan pemanfaatan kompetensi pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mampu diterjemahkan menjadi peningkatan hasil kerja. Kemungkinan kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem penilaian kinerja, maupun faktor eksternal lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu diiringi dengan dukungan organisasi agar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja juga belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Rendahnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja sehingga model penelitian dapat memberikan kemampuan prediksi yang lebih baik terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan. Demikian pula, motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja belum mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan perlu terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar pegawai mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Organisasi diharapkan dapat menerapkan sistem motivasi yang lebih efektif, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta peningkatan

komunikasi antara pimpinan dan pegawai sehingga mampu mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun kompensasi sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aini, T. F. N., et al. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap kualitas kerja pegawai BPS Kab Sukoharjo. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i2.7622>
- Ardiansyah, A. (2025). Pengaruh kualitas SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Economics and Strategy*.
- Barus, F. K., & Ambarita, C. F. (2026). Analisis indikator kinerja pembangunan daerah: Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), kemiskinan dan pengangguran terhadap pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (JISE)*, 4(2). <https://doi.org/10.59024/jise.v4i2.1736>
- Dessler, G. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks.
- Diana, K., Ngaliman, N., & Catrayasa, I. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, jenjang karier, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. *Bahtera Inovasi*, 8(2). <https://doi.org/10.31629/bi.v8i2.7142>
- Fatoni, M. B., Syamlan, A. F., & Burhan, U. (2026). Pengaruh social media marketing, content marketing, dan brand awareness terhadap keputusan pembelian. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4(2). <https://doi.org/10.69693/ijim.v4i2.907>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hutabalian, S. Y., Putra, T. D., Simon, J., Zulkarnaen, Z., & Wiratama, M. J. (2026). Analisis proses stock opname dalam menunjang akurasi data persediaan barang pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 11(1). <https://doi.org/10.46576/jbc.v11i1.8934>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mozin, S. Y., et al. (2026). Inefisiensi pelayanan publik di Indonesia pada era digital dan implikasinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Studi Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 3(2). <https://doi.org/10.62383/studi.v3i2.1003>
- Putra, V. D. A., et al. (2025). Analisis tanggung jawab hukum Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dalam pemeliharaan jalan di Jawa Timur. *Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2). <https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i2.808>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (ed. ke-19). Pearson.

- Setiawan, B., et al. (2026). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ampera Area Musuk Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i3.7877>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yahdillah, M. Y., & Swasono, E. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Otonomi*, 22(1). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2436>