

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI PPSDM DAN DIVISI HSSE PT PELINDO MULTI TERMINAL

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HRD (PPSDM) DIVISION AND HSSE DIVISION AT PT PELINDO MULTI TERMINAL

Rivai Wulan Rejeki Sianturi⁽¹⁾, Rikawati Ginying Munthe⁽²⁾, Universitas Quality Prodi
Manajemen Fakultas SOSHUM Universitas Quality, Jl Ringroad-Ngumban Surbakti No.
18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia)

Penulis Korespondensi: rivaialucard03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Divisi Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) serta Divisi Health, Safety, Security, and Environment (HSSE) PT Pelindo Multi Terminal. Di tengah transformasi organisasi menuju bagian dari holding Danantara Indonesia, menjaga stabilitas kinerja melalui motivasi menjadi hal krusial bagi perusahaan. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari total populasi sebanyak 40 pegawai menggunakan teknik total sampling (sensus). Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,806. Analisis regresi sederhana membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R-Square sebesar 0,65, yang berarti motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap variasi kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan menjadi kunci dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai guna mendukung efisiensi sistem logistik nasional.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Pelindo

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance in the Human Resources Planning and Management Division (PPSDM) and the Health, Safety, Security, and Environment Division (HSSE) of PT Pelindo Multi Terminal. Amidst the organizational transformation towards becoming part of the Danantara Indonesia holding, maintaining performance stability through motivation is crucial for the company. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires from a total population of 40 employees using a total sampling (census) technique. The results of the data

analysis show a positive and strong relationship between work motivation and employee performance with a correlation coefficient of 0.806. Simple regression analysis proves that work motivation has a significant effect on employee performance with an R-Square value of 0.65, which means that work motivation contributes 65% to the variation in employee performance. This study concludes that a continuous increase in work motivation is key to optimizing employee productivity to support the efficiency of the national logistics system.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Pelindo Multi Terminal*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh teknologi karena memiliki akal, perasaan, dan motivasi. PT Pelindo Multi Terminal, sebagai subholding pelabuhan yang vital dalam logistik nasional, saat ini menghadapi tantangan integrasi dan transformasi struktur organisasi menjadi bagian dari PT Danantara Indonesia. Perubahan besar ini membawa konsekuensi pada penyesuaian budaya kerja dan ekspektasi kinerja, terutama pada divisi kritis seperti PPSDM yang mengelola SDM dan HSSE yang bertanggung jawab atas standar keselamatan operasional.

Meskipun kinerja pegawai saat ini tergolong relatif tinggi yang terlihat dari tercapainya target divisi, namun belum ada data empiris yang membuktikan sejauh mana motivasi kerja berperan dalam pencapaian tersebut di tengah tekanan transformasi. Motivasi kerja dianggap sebagai pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT Pelindo Multi Terminal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Kantor PT Pelindo Multi Terminal, Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Divisi PPSDM dan HSSE yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sensus, di mana seluruh

anggota populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, heteroskedastisitas) dan analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji instrumen, variabel motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,835 dan 0,842. Data penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$) dan bersifat linear tanpa adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,806, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel. Selanjutnya, uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,65. Hal ini berarti variabel motivasi kerja mampu menjelaskan 65% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji t membuktikan pengaruh yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 21,198 ($> t$ -tabel) dan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$).

Pembahasan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang mencakup pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, hingga penghargaan, secara efektif mendorong pegawai Divisi PPSDM dan HSSE untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan Perusahaan.

Analisis Hubungan dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Divisi PPSDM dan Divisi HSSE PT Pelindo Multi Terminal. Sebelum dilakukan uji hipotesis, instrumen penelitian telah dinyatakan lolos uji persyaratan empiris. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,835 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,842 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (andal) untuk mengukur fenomena yang diteliti.

Selain itu, asumsi klasik telah terpenuhi di mana data berdistribusi normal ($p\text{-value} = 0,200 > 0,05$) dan hubungan antarvariabel bersifat linear tanpa adanya gejala gangguan heteroskedastisitas.

Hal ini menjamin bahwa model regresi yang dihasilkan bersifat valid untuk menarik kesimpulan. Secara statistik, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai tergolong ke dalam kategori yang sangat kuat. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka secara nyata di tempat kerja. Hubungan kuat ini kemudian dipertegas oleh nilai koefisien determinasi. Angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 65% dalam menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja pegawai di Divisi PPSDM dan HSSE. Sementara itu, sisa 35% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, atau beban kerja. Pegawai di Divisi PPSDM (Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) serta Divisi HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) memegang peranan yang sangat vital dan memiliki beban tanggung jawab tinggi dalam aspek keselamatan kerja serta pengembangan SDM perusahaan.

Ketika perusahaan mampu mengadopsi sistem yang memenuhi kebutuhan fisik, jaminan rasa aman (terutama krusial bagi divisi HSSE), hubungan sosial yang harmonis, hingga bentuk penghargaan (recognition) atas prestasi mereka, maka pegawai akan meresponsnya secara positif. Motivasi yang tinggi ini memicu dorongan internal dalam diri pegawai untuk bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan oleh PT Pelindo Multi Terminal. Mereka menjadi lebih berkomitmen, teliti dalam meminimalkan risiko kerja (aspek HSSE), serta lebih inovatif dalam merancang program pelatihan pegawai (aspek PPSDM). Secara keseluruhan, pemenuhan aspek-aspek motivasi kerja ini terbukti secara empiris mampu mengoptimalkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang menjadi indikator utama dari keunggulan kinerja pegawai di lingkungan PT Pelindo Multi Terminal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal. Dengan kontribusi sebesar 65%, motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam memastikan operasional divisi tetap berjalan optimal di masa transformasi organisasi. Disarankan bagi manajemen untuk terus memperkuat strategi peningkatan motivasi, baik melalui sistem penghargaan maupun pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, guna mempertahankan kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainiyah. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*.
- Ariani, Ratnasari, & Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haekel Awwali, Sentosa, & Sarpan. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Hasanah & Sa'diah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha.
- Husna & Prasetya. (2024). *Kemampuan Mencapai Persyaratan Pekerjaan dan Target Kinerja*.
- Iwan, Taryanto, & Melanie. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta.
- Lestari, Woestho, & Kurniawan. (2023). *Motivasi dalam Hubungan Internal dan Eksternal Organisasi*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.