

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI KEPANDUAN SUNGSANG *MARINE*

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Ramot Rido Simangunsong
NPM : 194241025

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2021

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN
DI KEPANDUAN SUNGSANG MARINE**

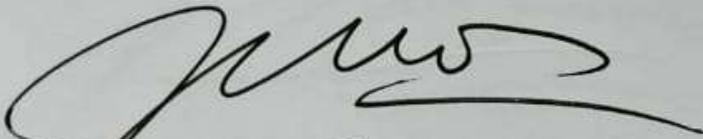
Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

Nama : Ramot Rido Simangunsong
NPM : 194241025

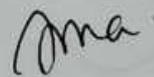
Menyetujui :

Tanggal, April 2021
Pembimbing I,

Tanggal, April 2021
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM



Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.

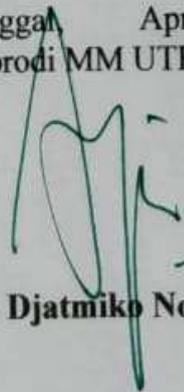
Mengetahui :

Tanggal, April 2021
Dekan FE UTP,

Tanggal, April 2021
Kaprodi MM UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

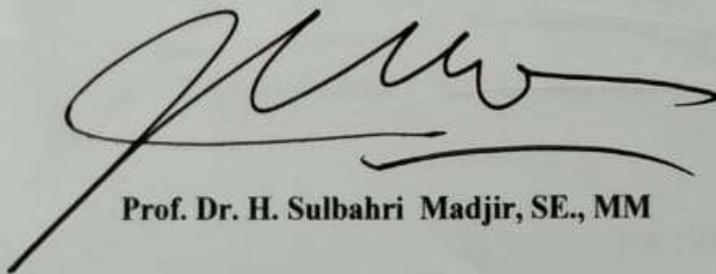
**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN
DI KEPANDUAN SUNGSANG MARINE**

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Ramot Rido Simangunsong
NPM : 194241025

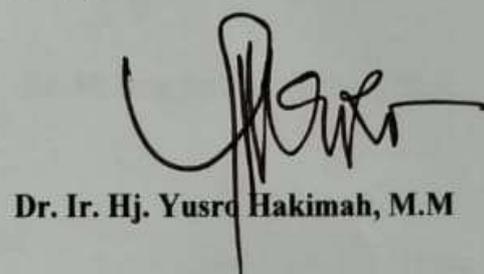
Menyetujui :

Tanggal, April 2021
Penguji I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM

Tanggal, April 2021
Penguji II



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M

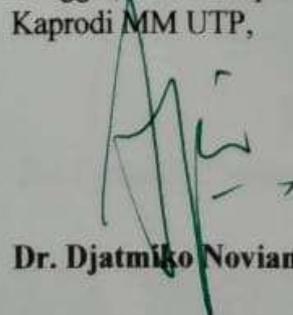
Mengetahui :

Tanggal, April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Tanggal, April 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Di Kepanduan Sungsang *Marine* dengan jumlah Karyawan sebanyak 54 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 54 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine* , hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.153 \geq 1,96$ atau P-value $0.027 < 0.05$. Hipotesis kedua : Struktur organisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine* , hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.910 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine* , hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.101 \geq 1,96$ atau P-value $0.036 < 0.05$. Hipotesis keempat : Struktur organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine* , hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.022 \geq 1,96$ atau P-value $0.003 < 0.05$. Hipotesis kelima : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine* , hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1.987 \geq 1,96$ atau P-value $0.049 < 0.05$ pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja dan variabel Struktur organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja kedua nya bernilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kualitas SDM dan Struktur organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja akan lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa Motivasi kerja diantara kedua variabel tersebut. dan juga nilai *R Square* variabel Motivasi kerja sebesar 0.717 artinya 71,7 % variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh Kualitas SDM dan kepuasan kerja sisanya 28,3 % dipengaruhi Kinerja lain. Untuk Kinerja sebesar 0.929 artinya 92,9 % kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas SDM dan disiplin sisanya 7,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Struktur organisasi, Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. This study aims to determine the effect of human resource quality and organizational structure on work motivation and its implications for employee performance in Sungsang Marine Scouting. The population in this study were employees at Sungsang Marine Scouting with a total of 54 employees. Sampling in this study using Saturated Sampling technique, namely sampling is done as a whole from the total population. considering the total population of 54 people, the authors take the entire population. From the results of this study, the first hypothesis: the quality of human resources has a significant positive effect on work motivation of Sungsang Marine Scouting Employees, this is indicated by the t statistic of $2.153 \geq 1.96$ or P-value $0.027 < 0.05$. The second hypothesis: Organizational structure affects the work motivation of Sungsang Marine Scouting Employees, this is indicated by the t statistic of $3.910 \geq 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. The third hypothesis: The quality of human resources has an effect on the performance of the Sungsang Marine Scouting Employees, this is indicated by a t-statistic of $2.101 \geq 1.96$ or a P-value of $0.036 < 0.05$. The fourth hypothesis: Organizational structure has a significant positive effect on the performance of Sungsang Marine Scouting Employees, this is indicated by the t statistic of $3.022 \geq 1.96$ or P-value $0.003 < 0.05$. Fifth hypothesis: Work motivation has an effect on the performance of Sungsang Marine Scouting Employees, this is indicated by the t statistic of $1.987 \geq 1.96$ or P-value $0.049 < 0.05$, the indirect effect between the quality of human resources on performance is mediated by the variable of work motivation. and the variable organizational structure on performance which is mediated by the work motivation variable both has a significant value of $0.000 < 0.05$. This indicates that the variable quality of human resources and organizational structure can affect performance will be more effective if there is a mediating variable in the form of work motivation between the two variables. and also the R Square value of work motivation variable is 0.717, meaning that 71.7% of the performance variable can be explained by the quality of human resources and the remaining 28.3% job satisfaction is influenced by other performance. For performance of 0.929, it means that 92.9% of work can be explained by the quality of human resources variable and the remaining 7.1% is influenced by other variables.

Keywords: Quality of Human Resources, Organizational Structure, Work Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Kepala Program studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Pimpinan, Staf dan Karyawan Kepanduan Sungsang *Marine*. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
10. Teman-teman angkatan 42 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
11. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang maslaha	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	12
1. Kinerja	12
2. Motivasi kerja.....	26
3. Kualitas Sumber Daya Manusia	35
4. Struktur organisasi	41
B. Hasil penelitian Lain yang Relevan	51
C. Kerangka Berpikir	61
D. Hipotesis Penelitian.....	65

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	66
B. Desain Penelitian.....	67
C. Populasi dan Sampel	67
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	68
E. Variabel dan Definisi Operasional	71
F. Tehnik Analisis Data.....	74
G. Uji Hipotesis Statistika.....	88

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	90
B. Analisis Inferensial.....	94
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	109
B. Implikasi kebijakan	110
C. Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 11 Data <i>Availability</i> Kapal Tunda Tahun 2019.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	66
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	72
Tabel 3.3 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	75
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic.....	88
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	90
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	91
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	92
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	93
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	93
Tabel 4.6 <i>Loading Factor Calculate</i>	95
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	97
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	98
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	99
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	100
Tabel 4.11 <i>f-Square</i>	101
Tabel 4.12 Tabel <i>Indirect Effects</i>	101
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	19
Gambar 2.2 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	27
Gambar 2.3 Kerangka berfikir..... ..	64
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	94
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik	104

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	116
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden	120
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi.....	124
Lampiran 4 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	125
Lampiran 5 Tabel Discriminant Validity	125
Lampiran 6 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	125
Lampiran 7 Tabel R-Square	125
Lampiran 8 Tabel f- Square	126
Lampiran 9 Tabel Tabel Indirect Effects	126
Lampiran 10 Tabel Path Coefficient	126
Lampiran 11 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.	127

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramot Rido Simangunsong
NPM : 194241025
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021

Yang menyatakan,



Ramot Rido Simangunsong

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Sistem transportasi pelabuhan berfungsi sebagai salah satu mata rantai (*Link*) yang merupakan titik pertemuan antara transportasi laut dengan transportasi darat. Pelabuhan juga memegang peranan yang cukup penting sesuai dengan salah satu fungsinya sebagai “*Gateway*”, atau pintu gerbang pelabuhan yaitu pintu masuk atau keluarnya barang dari suatu negara atau daerah dimana lebih dari 80% dari total barang tersebut di angkut melalui moda laut, yang memasuki pelabuhan tujuan.

Peran pelabuhan tidak terlepas dari mata rantai transportasi lainnya baik dari segi performansi maupun segi biaya sangat mempengaruhi tingkat efisiensi dan menentukan tingkat biaya transportasi secara keseluruhan. Perdagangan tidak dapat terjadi tanpa angkutan dan karena kapal tetap merupakan sarana transportasi internasional yang penting untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia, maka pelabuhan harus menjadi / mempunyai peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Sehingga peran pelabuhan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi maupun mobilitas sosial dan perdagangan di wilayah ini sangat besar.

Pelabuhan menjadi faktor penting bagi pemerintah dalam menjalankan roda perekonomian negara. Agar peran dan fungsi penting pelabuhan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara dan daerah dapat dilaksanakan dengan baik maka pengelolaan pelayanan jasa kepelabuhanan harus secara efisien mencapai tingkat performansi yang baik. Pelabuhan yang dikelola secara efisien

dan tingkat performansi yang baik terbukti mendorong pertumbuhan ekonomi negara seperti Singapura, Taiwan dan Korea Selatan.

Secara garis besar kegiatan pokok pelayanan jasa pelabuhan meliputi jasa pelayanan kapal dan jasa pelayanan barang. Salah satu pelayanan jasa kapal adalah pelayanan jasa pemanduan kapal-kapal (*Pilotage*) dan pemberian jasa penundaan kapal-kapal (*towage*) dan jasa kepil. Pelaksanaan pemanduan diperlukan dalam rangka menjamin keselamatan pelayaran. Kesiapan pelayanan penundaan kapal harus dalam keadaan siap operasi saat dibutuhkan sehingga pelayanan pemanduan dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat.

Kepanduan dalam melaksanakan tugasnya mempunyai 3 (tiga) fungsi utama, yaitu :

a. Fungsi Keselamatan

Kepanduan sebagai fungsi keselamatan, bersifat Mandatory dari pemerintah. Menjaga keselamatan pelayaran kapal – kapal yang berkunjung di pelabuhan merupakan tugas utama dari pada kepanduan dengan memperhitungkan kondisi internal maupun eksternal pada saat pelayaran.

b. Fungsi Pelayanan

Sebagai fungsi pelayanan, kepanduan harus memberikan pelayanan terhadap kapal – kapal yang berkunjung di pelabuhan dengan tetap mempertahankan *level of service*. Hal tersebut harus sejalan dengan kebijakan mutu perusahaan yaitu mempertahankan kelancaran, ketertiban arus lalu lintas kapal dan dapat memenuhi serta melebihi persyaratan pelanggan secara professional.

c. Fungsi Pengusahaan

Selain sebagai dua fungsi tersebut diatas, kepanduan juga dapat memberikan kontribusi pendapatan bagi perusahaan, melalui pelayanan yang telah diberikan.

Meskipun standarisasi mutu di Pelabuhan telah ditetapkan antara lain lamanya pemanduan kapal masuk dan kapal keluar dan untuk menunjang target pelayanan atau target waktu pelayanan. Maka, tingkat kesiapan pelayanan jasa kapal tunda, kapal pandu dan kapal kepil sebagai sarana bantu dalam pemanduan ditetapkan tingkat *Availability* Kapal Tunda idealnya 80 %, tetapi pada realisasinya hanya mencapai sekitar 70 % (tingkat *Availability* Kapal Tunda) karena dilihat dari segi keadaan kapal dan jumlah armadanya. Hal ini yang menyebabkan tidak mungkin mencapai target hingga 100 % dan disebabkan pula dengan adanya kegiatan perawatan kapal yang dilakukan oleh PT. Pertamina II *Marine*

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin di capai, diperlukan sumberdaya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut, Sumberdaya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Widodo, (2015; 12). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup

memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Widodo, (2015; 12).

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua Karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan. Para Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja para Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan dapat menunjukkan hasil kerja dari para Karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada Karyawan tersebut. Kinerja

Karyawan yang dimaksud merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap Karyawan atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas-tugas sebagai Karyawan pada suatu organisasi atau tempat bekerja. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan tujuan organisasi yang mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari para Karyawannya.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang Karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, Karyawan tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja Karyawan yang dinilai masih rendah. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan Karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Kepanduan Sungsang *Marine* , peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja Karyawan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, Contohnya: Kualitas Kerja Di Kepanduan Sungsang *Marine* masih kurang, hal ini dikarekanan masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang peneliti lihat dalam menyelesaikan tugasnya, Karyawan masih sering melakukan kesalahan, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab Karyawan dan kurang motivasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Ketepatan Waktu, Contohnya: Ketepatan Waktu di Kepanduan Sungsang *Marine* belum bisa dikatakan baik, Dilihat dari banyaknya Karyawan yang terlambat masuk kerja, bahkan ada beberapa Karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai. Hal ini peneliti lihat ada beberapa Karyawan yang tidak kembali ke ruangan setelah jam istirahat selesai.

Permasalahan disebabkan karena Kualitas Sumber Daya Manusia yang masih kurang baik di Kepanduan Sungsang *Marine* , yang meliputi faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan oprasional. Para Karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya, seperti mengupdate data belum sepenuhnya maksimal. Contohnya, tingkat kesiapan pelayanan jasa kapal tunda, kapal pandu dan kapal kepil sebagai sarana bantu dalam pemanduan ditetapkan tingkat *Availability* Kapal Tunda idealnya 80 %, tetapi pada realisasinya hanya mencapai sekitar 70 %.

Tabel 1.1
Data *Availability* Kapal Tunda Tahun 2019

No	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
----	-------	------------	---------------

1	Januari	80	76,92
2	Februari	80	79,62
3	Maret	80	70,46
4	April	80	60,77
5	Mei	80	64,00
6	Juni	80	72,56
7	Juli	80	75,08
8	Agustus	80	81,45
9	September	80	80,00
10	Oktober	80	77,53
11	November	80	77,75
12	Desember	80	74,74
Jumlah			74,74

2. Kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya, berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya kinerja dan target organisasi.

Penelitian ini difokuskan pada Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* , dengan judul "**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine***"

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada suatu lembaga/ organisasi, dimana dibutuhkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Struktur organisasi dan motivasi yang baik agar kinerja lembaga/ organisasi meningkat

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Karyawan pada di Kepanduan Sungsang *Marine* antara lain.

1. Masih ditemukannya penumpukan pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya
2. Karyawan masih sering melakukan kesalahan kerja

3. Kurangnya rasa tanggung jawab Karyawan
4. Struktur organisasi belum dilakukannya modernisasi berdasarkan fungsinya
5. Kurang motivasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
6. Banyaknya Karyawan yang terlambat masuk kerja.
7. Beberapa Karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai.
8. Beberapa Karyawan yang tidak kembali ke ruangan setelah jam istirahat selesai.
9. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan oprasional.
10. Kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Analisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap motivasi kerja serta Implikasinya pada kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pemptasan masalah , maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi kerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* ?

2. Apakah Terdapat pengaruh Struktur organisasi terhadap Motivasi kerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* ?
4. Apakah Terdapat pengaruh Struktur organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* ?
5. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine* ?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Tak langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Tak langsung Struktur organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap motivasi kerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.
2. Pengaruh Struktur organisasi terhadap motivasi kerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.

4. Pengaruh Struktur organisasi terhadap kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.
6. Pengaruh Tak langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*?
7. Pengaruh Tak langsung Struktur organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*?

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu; (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Motivasi kerja Karyawan, Struktur organisasi dengan Motivasi kerja Karyawan hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan kinerja Karyawan, Struktur organisasi dengan kinerja Karyawan, Motivasi kerja dengan kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*. (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak lembaga / organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan dan menentukan model peningkatan kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Struktur organisasi terhadap motivasi Kerja serta Implikasinya pada kinerja Karyawan di Kepanduan Sungsang *Marine*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim, 2012. *Aspek Sikap Moral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Andhi Sukma Hanafi** (2018). Pengaruh struktur organisasi, analisis jabatan dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan-Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMK SMTI) di Indonesia ; Jurnal UPT Universitas Syah Kuala Darussalam Banda Aceh.
- Anoraga , 2011, *Psikologi Manajemen*, Rineka Cipta, Bandung.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid Satu. Indeks, Jakarta
- Dhita Gusfita Sari, Heriyanto, Andrian Noviardy** (2017). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang ; e-jurnal eprints.binadarma.ac.id
- Dharma. (2011). *Sumberdaya Manusia dan produktivitas Kinerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi Revisi.
- Gibson, James.L 2018, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Griffin, E. (2012). In *A First Look At Communication Theory* (p. eight edition). Amerika: McGraw Hill.
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-4*. Jogjakarta: Penerbit BPF.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Ida Gerhana, Rezti Rezti, Wasis** (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan) ; Jurnal Riset Inspirasi manajemen & kewirausahaan

Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan Kemimpinan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Ken Sudarti (2015) *Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dan Komitmen Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi* ;jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi UNNISSULA Semarang.

Kreitner, R. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Inc, New York.
Manggkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Replika Cipta, Jakarta.

Manullang, S. 2012. *Management Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Masrukin, Theresia (2015). *Influence of human resources on the performance of Education service and training of central Kalimantan province* ; *Journal Pencerah Publik, Volume 2 Issue 2 , Oktober 2015, Page : 10 – 16*

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Nadia Rizka (2014). Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Aceh Jurnal program studim Magister Manajemen Universitas Syah Kuala Darussalam Banda Aceh.

Nawawi, Ismail. 2013. *Struktur organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri

Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Reinartz, W.J.,Haenlein,M., and Henseler, j. (2011). " *An Empirical Comparision of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM*". *Internanational Journal of Research in Marketing* 26(30): 222-233.

Rigdon, E. E. (2012). " *Rethinking Patrial Least Squares Path Modeling :In Praise of Simple Methods*" *Long Range Planning* 34(4-6): 231-248. Rigdon, E.E. 2013." *Rethinking Patrial Least Squares Path Modeling*

- :Breaking Chains and Forging Ahead."Long Range Planning 37(2): 161-167.*
- Robins, Stephen P., & Judge, Timothy , A. (2014). *Prilaku Organisasi*. Jakarta Indonesia: Grafindo Persada.
- Satibi, Iwan, 2012. *Manajemen Publik Dalam Prespektif Teoritik dan Empirik*, Bandung: Unpas Press
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, P. (2011). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stoner, James A.F. and Edward Freeman. 2010.*Management*. Front Edition. Englewood Chiffits, New Jersey : PT Bhuana Ilmu Populer
- Suaib,Ridha M, 2018. Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong, Papua: *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 6, No I, (123-130)
- Sugiono. (2015). *Statistika Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaatmadja, Nursid, 2012, *Manusia dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*, Bandung: Alfabeta
- Terry, R. George and Lisie W. Rue. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tilaar, H.A.R dkk. 2011. *Pedagogik Kritis: Perkembangan, Substansi, dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoeyong Rahsel** (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD) ;*Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02