

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

FEBI YOLANDA

NPM 1801110059

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

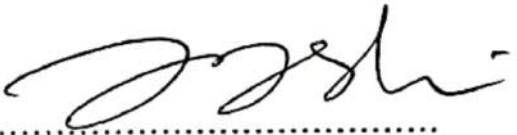
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febi Yolanda
Nomor Pokok/NIRM : 1801110059
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuiah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-09-2022 Pembimbing I



Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si

NIDN. 0008086502

Tanggal 20-09-2022 Pembimbing II



Hisbullah Basri, SE, M.Si

NIDN. 0212016201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301



**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febi Yolanda
Nomor Pokok/NIRM : 1801110059
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuiah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 20-09-2022Ketua Penguji :
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si

NIDN. 0008086502

Tanggal 20-09-2022Penguji I :
Hisbullah Basri, SE, M.Si

NIDN. 0212016201

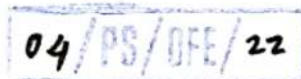
Tanggal 20-09-2022Penguji II :
Firdaus Sianipar, SE, MM

NIDN. 0203066401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301

ABSTRAK

FEBI YOLANDA, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si dan Hisbullah Basri, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang sebanyak 59 pegawai yang terdiri dari 39 pegawai PNS dan 20 pegawai NONPNSD, dengan sampel penelitian sebanyak 59 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,004 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 24,117 + 0,311 X1 - 0,232 X2 + 0,383 X3$ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. $0,369 > 0,005$ Kualitas Sumber Daya Manusia Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, $0,435 > 0,05$ Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dan nilai signifikan Komitmen Organisasi sebesar $0,007 < 0,05$.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

FEBI YOLANDA, Effect of Quality of Human Resources, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance at the Fisheries Service of Palembang City. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Hisbullah Basri, SE, MM

This study aims to determine whether there is an influence of the quality of human resources, motivation and organizational commitment on employee performance at the Palembang City Fisheries Service. The population in this study were all employees of the Palembang City Education Office as many as 59 employees consisting of 39 civil servants and 20 non-PNSD employees, with a research sample of 59 respondents. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 22.

The results showed that there was an influence of the quality of human resources, motivation and organizational commitment on employee performance at the Palembang City Fisheries Service. With a significant F of $0.004 < 0.005$. Multiple linear regression equation $Y = 24.117 + 0.311 X_1 - 0.232 X_2 + 0.383 X_3$ Effect of Human Resource Quality, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance at the Fisheries Service of Palembang City. $0.369 > 0.005$ Quality of Human Resources Has No Effect on Employee Performance, $0.435 > 0.05$ Motivation has No Effect on Employee Performance and a significant value of Organizational Commitment is $0.007 < 0.05$.

Keywords: Quality of Human Resources, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febi Yolanda

Nomor Pokok/NIM : 1801110059

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2022



RIWAYAT HIDUP

FEBI YOLANDA, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Februari 2000 dari A L M . bapak Sumitro dan Ibu Amnawati anak kedua dari tiga bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 113 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negri 53 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Tunas Bangsa Palembang Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,
Penulis,

Febi Yolanda

MOTTO dan Persembahan :

- ✚ "Jika kamu benar-benar menginginkan sesuatu, lambat laun kamu pasti akan segera menemukan caranya."
- ✚ "Berusahalah dan berdoa untuk mengapai apa yang kamu mau. "
- ✚ "Apa yang tidak mungkin selagi kita kerja kan dengan sungguh-sunggu kita akan mengapainya"
- ✚ "Bangkit karena menyerah bukan pilihan".

Kupersembahkan Kepada :

- ✚ Alm. Ayahanda (Sumitro)
- ✚ Ibunda ku Tercinta (Amnawati)
- ✚ Kakak perempuan dan adik perempuanku (Swita Apriyanti dan Anjeli Tri Putri)
- ✚ Magic Of Love (Fajar Setiansyah) dan
- ✚ Keluarga besar ku tercinta

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kota Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE. M,Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu H. Hisbullah Basri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kepala Dinas Perikanan Kota Palembang dan staf – staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya dan pacar ku tersayang yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almater Kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, AGUSTUS 2022

Penulis,

Febi Yolanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGHANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	29
2.1.5 Kinerja Pegawai	33
2.2 Pengaruh Antara Variabel	39
2.2.1 Pengaruh Antara Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.2.2 Pengaruh Antara Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.2.3 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.3 Penelitian Lain Yang Relevan.....	43
2.4 Kerangka Berfikir.....	45
2.5 Hipotesis.....	47
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1 Sumber Data.....	49
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	51
3.4 Rancangan Penelitian.....	51
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52

3.5.2 Definisi Operasional.....	53
3.6 Instrumen Penelitian.....	55
3.6.1 Uji Validasi	56
3.6.2 Uji Reliabilitas	56
3.7 Teknik Analisa Data.....	57
3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif	57
3.7.2 Analisa Statistik Inferensial	58
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3.7.2.3 Analisis Koefisien Korelasi	60
3.8 Uji Hipotesis Statistik	61
3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	61
3.8.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	62
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Dinas Perikanan Kota Palembang	63
4.1.1 Sejarah Umum Dinas Perikanan Kota Palembang	63
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perikanan	65
4.1.3 Bagan Struktur Organisasi Dinas Perikanan	65
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Perikanan	67
4.2 Hasil Penelitian	78
4.2.1 Karakteristik Responden	78
4.3 Uji Instrumen Penelitian	80
4.3.1 Uji Validitas	80

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
4.3.3 Analisa Statistik Deskriptif	84
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.4.1 Uji Normalitas	88
4.4.2 Uji Multikolinearitas	89
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	91
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
4.4.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	94
4.4.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	97
4.5 Uji Hipotesis Statistik	97
4.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	97
4.5.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	98
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai	5
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	43
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tigkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.4 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia	80
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	82
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.8 Uji Reliabilita Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	84
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Kualitas Sumber Daya Manusia	85
Tabel 4.10 Standar Deviasi Kualitas Sumber Daya Manusia	85
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	86
Tabel 4.12 Standar Deviasi Motivasi Kerja	86
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.14 Standar Deviasi Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4.16 Standar Deviasi Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4.17 Uji Normalitas.....	89

Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 4.20 Analisis Koefisien Korelasi	95
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi	97
Tabel 4.22 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	98
Tabel 4.23 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	28
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Palembang	66
Gambar 4.2 Uji Heteros Kedastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Koesioner	108
Lampiran 1.2 Data Hasil Koesioner	113
Lampiran 1.3 R Tabel.....	117
Lampiran 1.4 Kartu Bimbingan Skripsi	118
Lampiran 1.5 SK Bimbingan Skripsi	121
Lampiran 1.6 Surat Permohonan Riset.....	123
Lampiran 1.7 Surat Balasan Riset	124
Lampiran 1.8 Halaman Persetujuan Skripsi	122
Lampiran 1.9 Lembar Halaman Revisi Skripsi	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama yang harus diperhitungkan dalam strategi perusahaan. Organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas, pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan produktivitas tinggi, yang mempunyai visi kedepan yang jelas dan mampu mengikuti arus globalisasi serta tujuan dan dinamika perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, maka kinerja sumber daya manusia akan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67)

Menurut Kasmir (2016) ada 12 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinana, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Organisasi dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Organisasi dapat menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya misal melalui Pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi, serta meningkatkan komitmen organisasi dari pegawai perusahaan tersebut. Kinerja yang diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai lebih terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka.(Afrizal:2016)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat

dan termotivasi untuk memenuhi dorongan sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat cara-cara tertentu yang akan membawahkan kearah yang maksimal, motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (Dalam Sutrisno, 2016) Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Bukan hanya motivasi kerja yang harus diperhatikan oleh organisasi, ada juga komitmen kerja yang harus dijaga oleh suatu organisasi, bagaimana organisasi menjaga komitmennya dalam berkerja baik itu individu maupun kelompok.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya (Menurut Moorhead & Griffin. 2015).

Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi (Menurut Kreitner dan Kinicki 2017).

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain untuk berkomitmen dalam bekerja sesuai dengan perjanjian mereka untuk bertanggung jawab, bekerja keras, dan bersungguh – sungguh dalam menjalankan segala pekerjaannya

Dari ketiga penjabaran di atas organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, motivasi dan memiliki komitmen dalam suatu pekerjaan. Sebaliknya, organisasi atau perusahaan yang gagal dikarenakan sumber daya manusia yang tidak berkualitas, tidak ada motivasi dan komitmen dalam organisasi, baik organisasi sosial, pemerintah maupun perusahaan.

Sebuah organisasi pemerintahan, salah satunya Dinas Perikanan Kota Palembang. Sebagai dinas yang bergerak di bidang pembenihan, pembudidayaan, pemasok dan juga sebagai wadah bagi para peternak ikan di wilayah Kota Palembang. Sumber daya manusia yang menyelenggarakan aktivitasnya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, professional dan adil. Keberadaan ASN ini untuk mendukung terwujudnya pembangunan negara melalui tugas negara yang diembannya sesuai dengan tempat dan posisi pegawai tersebut bekerja. Kedudukan dan peranan ASN yang begitu penting inilah sehingga pegawai dituntut untuk mencurahkan segala daya dan tenaganya untuk menciptakan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat informasi bahwa masih ada masalah dalam kinerja pegawai, kualitas pegawai, motivasi kinerja dan komitmen organisasi seperti :

Kinerja dari pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang masih ada pegawai yang kurang baik seperti menjalankan tugas yang diperintahkan

oleh kepala dinas tidak sepenuhnya dikerjakan dengan baik. Dinas Perikanan Kota Palembang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti lulusan sarjana hukum, ekonomi, dan teknik masih ada di organisasi tersebut. Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang belum maksimal motivasinya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan karena tidak adanya reward yang diberikan oleh pegawai bagi mereka yang memiliki prestasi tinggi hal ini membuat pegawai bermalas-malasan dalam bekerja contoh dalam hal jam kerja kantor seperti tidak masuk kerja, sering telat, tidak melakukan absensi dan pulang sebelum waktunya. Data tersebut dapat dilihat ditabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Periode Januari s/d Mai

No	Bulan	Terlambat	Pulang Lebih Awal	Tidak Absen Datang	Tidak Absen Pulang	Tanpa Keterangan
1	Januari	5	3	2	3	-
2	Februari	2	1	2	3	1
3	Maret	4	-	3	1	2
4	April	2	3	-	2	-
5	Mei	4	3	4	5	3
	Total	17	10	11	14	6

Sumber : Unit Logistik dan Sumber Daya Manusia (data diolah)

Tabel 1.1 di atas dapat diketahui tingkat kualitas kedisiplinan pegawai masih kurang di mana sebanyak 17 pegawai terlambat, 10 pegawai pulang lebih awal, 11 pegawai tidak absen datang, 14 pegawai tidak absen pulang dan 6 pegawai tanpa keterangan, belum ada motivasi dalam diri sendiri untuk mengikuti aturan jam kerja dengan baik dan komitmen dalam organisasi belum terlihat karena masih banyak pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang yang kedisiplinannya masih kurang. Hal ini tentu berdampak pada operasional Dinas Perikanan Kota Palembang.

Dari penelitian awal dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang tidak baik. Contoh dalam bekerja tidak sesuai SOP perusahaan, pegawai di organisasi masih banyak yang tidak menjalankan tugas dengan baik. Dalam menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik tetapi juga faktor motivasi dan komitmen kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang.
2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang.
3. Pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya

pada masalah yang diteliti yaitu, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Perikanan Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang dipandang perlu guna meningkatkan pertimbangan pengembangan organisasi di masa datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ananda, R.P Sanapiah, S, & Yulianti (2018), *Analisis Kesalahan Siswa Kelas Vii Smpn 7 Mataram Dalam Menyelesaikan Soal Garis dan Sudut Tahun Pelajaran 2018/2019*. Media Pendidikan Matematika, 6(2), 79-87.
- Arikunto. S (2017), *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Putaka Perlaja.
- Azrin, Amrilla. (2010). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*, Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang: FE UTP.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor : IN MENDIA
- Hasibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2016). *Analaisi laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, H.T (2014) *The Influece Of Organizational Culture Servant Leadership, And Job Salisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performanee Throughwork Motivonas Moderating Variable For Lecturers In Economics and Management Of Privet Univesities Eas* Education Research International, 3(4). 25-39.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Selemba Empat, Jakarta.

- Mangkunegara, A.A.A.P.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kajarta; PT Bumi Aksara.
- Mendy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlanga.
- Moorhead, Ricky. W. Griffin (2015). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, A.M (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pranoto, E. Heryono, T.A dan Warso, M.M (2016) *Pengaruh Rekrutment, Stres Kerja dan Pemberian Insetif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karang Jati*.
- Priansa, D.J (2017) *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Retnowulan, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada*, PT. Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100-107.
- Riyanto, B.P. (2016). *Pengarus Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlagga, Jakarta.
- S.P Hasibuan Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saptra, I Dewa Gede Agus. (2017) *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayan, 6(2):1030-1054.
- Sedarmayati, (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sihobing, Dantor. (2015) *Penilaian Kerja*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, (2009) *Metode Penelitian, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Resabilitas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D* Alfabeta. Bandung.
- Sundarmanto, SP,MSi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tanjung Sari, P (2014) *Pengawas Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero)* Bandung, Jurnal Universitas Komputer Indonesia. (1(01), 1-14.
- Velnampy T and Aravintban. S.A. 2013 *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Anks: A sari Lanka Experieea*. European Jurnal Of Business and Management. Vol.5, No 7, Page. 78-99. ISSN 2222-1905.
- Widodo, SE (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Pustaka Jakarta.