

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I BELAWAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau Di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

N A M A	: MUHAMMAD MD
N P M	: 71210312123
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I BELAWAN

DIAJUKAN OLEH :

N A M A : MUHAMMAD MD
N P M : 71210312123
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Bakhtiar,S.E.,M.Si

Dr.Zulkifli Siregar,S.E.,M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Syafrizal.,S.E.,M.M

TANGGAL SIDANG MEJA HIJAU :

UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2025

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, nikmat dan taufiknya serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan”**.

Skripsi ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Safrida., S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Syafrizal., S.E.,M.M, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak H. Bakhtiar.,S.E.,M.Si sebagai pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
5. Bapak Dr. Zulkifli Siregar.,S.E.,M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Kepala Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan dan seluruh pegawai, yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini.

7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Kepada seluruh keluarga yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas suport dan doanya selama ini.
9. Kepada rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, terima kasih atas kebersamaannya selama studi.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dan kelemahan dari skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2025
Penulis,

Muhammad MD

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN..	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3. Karakteristik Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	13
2.1.2. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.2. ASpek – Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3. Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya	

Manusia	20
2.1.2.4. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi, Objek, dan Waktu Penelitian	32
3.1.1. Lokasi Penelitian	32
3.1.2. Objek Penelitian	32
3.1.3. Waktu Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.2.1. Populasi.....	33
3.2.2. Sampel	33
3.3. Variabel Penelitian	35
3.4. Defenisi Operasional Variabel	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1. Studi kepustakaan (<i>Library research</i>).....	36
3.5.2. Studi Lapangan (<i>field research</i>).....	37
3.6. Teknik Analisis Data	38

3.6.1.	Analisis Deskriptif	38
3.6.1.1.	<i>Scoring</i>	38
3.6.1.2.	Tabulating	38
3.6.1.3.	Analisis Kuantitatif	39
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	39
3.6.2.1.	Uji Validitas.....	39
3.6.2.2.	Uji Reliabilitas.....	40
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1.	Uji Normalitas	41
3.6.3.2.	Uji Multikolinieritas	41
3.6.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	42
3.6.3.4.	Uji Autokorelasi	43
3.6.4.	Pengujian Hipotesis	43
3.6.4.1.	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).....	44
3.6.4.2.	Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-F)....	44
3.6.4.3.	Uji Determinan (R^2)	45

BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I

BELAWAN

4.1.	Sejarah Singkat Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan	46
4.2.	Struktur Organisasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan ...	50
4.3.	Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan	51

BAB V ANALISIS DAN EVALUASI

5.1.	Evaluasi Data	56
1.	Identitas responden berdasarkan golongan	56

2. Identitas responden berdasarkan gender	57
3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan	57
5. Uji validitas	67
6. Uji reliabilitas	68
7. Uji asumsi klasik	71
8. Uji Hipotesis	77
5.2. Evaluasi Data	82
5.2.1. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja	82
5.2.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	83
5.2.3. Pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja	83
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	85
6.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1.	Hasil prasurvei kinerja pegawai.....	3
2.1.	Penilaian Kinerja ASN	16
2.2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	28
3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian	32
3.2.	Kerangka populasi pegawai berdasarkan usia	33
3.3.	Kerangka sampel pegawai berdasarkan pegawai.....	35
3.4.	Operasionalisasi variabel	35
5.1.	Identitas responden berdasarkan golongan	56
5.2.	Identitas responden berdasarkan gender	57
5.3.	Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan	57
5.4.	Skor angket variabel kualitas SDM.....	58
5.5.	Skor angket variabel motivasi kerja	61
5.6.	Skor angket variabel kinerja	63
5.7.	Out put uji validitas variabel kualitas SDM.....	66
5.8.	Out put uji validitas variabel motivasi kerja	67
5.9.	Out put uji validitas variabel kinerja	67
5.10.	Hasil uji reliabilitas variabel kualitas SDM.....	68
5.11.	Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja	68
5.12.	Hasil uji reliabilitas variabel kinerja	70
5.13.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	72
5.14.	Uji multikolinieritas	73
5.15.	Uji autokorelasi	75
5.16.	Hasil Uji t	77

5.17.	Hasil Uji F	79
5.18.	Hasil uji determinan	80
5.19.	Hasil analisis regresi linier berganda	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Kerangka konseptual.....	30
5.1.	Grafik uji normalitas data	71
5.2.	Grafik uji heteroskedastisitas	77

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2019) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Gary. (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*, Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2014), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2023), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Marwansyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat
- Samsudin, Sadili (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta

- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Terry George dan Rue, Leslie W (2011), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta
- Winardi (2016), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yukl, G. (2013), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Indonesia (kelima), Cetakan kedua, Jakarta Penerbit PT Indeks.

Jurnal :

- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1. January 2016
- I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sinta Asih dan I Gede Riana (2017), Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Ekobis Universitas Udayana* 6.9 (2017) :3291-3324
- Meita Pragiwani, Elva Lestari, Moch. Benny Alexandri (2020), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group), *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 3 (2020).
- Noviansyah dan Zunaidah (2011), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, *Journal of Applied Business Administration* Vol2, No 2, September 2018, hlm. 141-151.e-ISSN:2548-9909

Kepada Yth :

Bapak / Ibu :

Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal 'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiin

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti

MUHAMMAD MD
NPM : 71210312123

KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi Pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.
- b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :
 - Jawaban “a” = 5 = Sangat Setuju (SS).
 - Jawaban “b” = 4 = Setuju (S).
 - Jawaban “c” = 3 = Kurang Setuju (KS).
 - Jawaban “d” = 2 = Tidak Setuju (TS).
 - Jawaban “e” = 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Karakteristik Responden

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan *)
- c. Bagian :
- d. Jabatan :
- e. Pendidikan Terakhir:

*) Coret yang tidak perlu

1. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan Variabel Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan					
3	Pegawai selalu melakukan ketepatan hasil kerja					
4	Pegawai selalu melakukan ketelitian hasil kerja					
5	Pegawai selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan					
6	Pegawai selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan rekan kerja					
7	Kreativitas pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diprioritaskan sudah baik					
8	Hasil penilaian kinerja pegawai selama ini dapat dijadikan tingkat ukuran berhasil tidaknya kinerja pegawai					
9	Pegawai tidak melakukan pekerjaan lain dalam waktu jam kerja					
10	Perhatian pimpinan kepada pegawai akan meningkatkn kinerjanya					

2. Variabel Kualitas SDM

No	Pertanyaan Variabel Kualitas SDM	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai					
2	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki					
3	Saya memiliki kesehatan yang baik untuk menunjang pekerjaan saya					
4	Kesehatan saya sangat memadai untuk melaksanakan tugas saya sehari-hari					
5	Saya memperoleh bimbingan pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya memperoleh pendidikan dan pelatihan yang lengkap untuk persiapan menempati posisi baru					
7	Saya mampu melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan untuk mengembangkan diri					
8	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
9	Saya menguasai teknologi sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Saya menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					

3. Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Berusaha keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja					
2	Mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi					
3	Ingin mengetahui seberapa baik bekerja, dan menggunakan umpan balik untuk diri sendiri					
4	Menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain					
5	Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada orang lain					
6	Melakukan pencatatan dengan teliti					
7	Memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana					
8	Sistem komunikasi yang ada di instansi sudah dapat mendukung terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari					
9	Pimpinan selalu memberikan memotivasi kepada bawahan secara langsung					
10	Pekerjaan yang dibebankan atasan dapat saya selesaikan dengan baik dan tepat waktu					