

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Suatu Studi pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang)



SKRIPSI Oleh:

**MASITA ARLIANI PRATAMI
NIM : 01091401030**

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi***

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2014**

P
658.314 207

R : 5607/5630

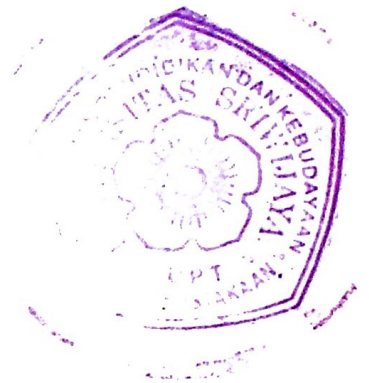
Mas

P
2014

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI

PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Suatu Studi pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang)



SKRIPSI Oleh:

MASITA ARLIANI PRATAMI

NIM : 01091401030

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Kecamatan Bukit Kecil Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Masita Arliani Pratami
NIM : 01091401030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal: _____



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021001

Tanggal: _____

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SDM DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BUKIT KECIL PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Masita Arliani Pratami
NIM : 01091401030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam komprehensif pada tanggal 2 September 2014 dan telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 2 September 2014

Ketua

Anggota

Anggota

Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021001

Drs. H. Supardi A Bakrie

NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Dekan Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masita Arliani Pratami

NIM : 01091401030

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

Tanggal Ujian : 2 September 2014

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 2 September 2014

Pembuat Pernyataan,



Masita Arliani Pratami

NIM 01091401030

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang”* dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan atas segala kesabaran, ketulusan, keikhlasan dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan yang sangat berharga untuk penulis, kepada Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Adlyn Kamaruddin selaku pembimbing II yang membantu membimbing sampai dengan proses penyusunan Proposal Skripsi selesai lalu kemudian di lanjutkan oleh Bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si untuk menyelesaikan Skripsi dikarenakan pensiunnya Bapak Adlyn.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada :

1. Allah SWT, terima kasih atas segala rahmat, ridho, kesehatan, rezeki, bimbingan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Seluruh pihak Kantor Kecamatan Bukit Kecil yang telah terlibat dan bersedia membantu dalam memberikan data-data yang diperlukan guna penyelesaian skripsi.
3. Bapak H. Drs. Dian Eka, M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dari awal perkuliahan sampai masa perkuliahan selesai.

4. Kedua Orang Tua tercinta, Papa ku Ir. H. Subli Ibrahim dan Mama ku Dra. Hj. Yusnani Aziz, terima kasih atas segala cinta, dukungan, semangat, bantuan, pengorbanan serta doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan untuk keberhasilanku sampai saat ini.
5. Kedua orang terkasih yang mencintaiku dan kucintai yang selalu ada untukku dan selalu menjadi motivasi pribadiku untuk selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
6. Sahabat-sahabatku tersayang, Syalfira, Monica dan Niadesnina untuk selalu menyemangatiku dengan cara mereka yang sekaligus menghiburku.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi atas segala bantuan selama perkuliahan

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan juga semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini, Amin Yarobbal'alam.

Palembang, 3 September 2014

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja (Suatu Studi pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bukti empiris Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang. Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang dengan mengambil sampel sebanyak 46 orang dijadikan responden dari populasi 86 orang. Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta observasi langsung dengan Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang untuk memperoleh informasi bagi kelengkapan data yang dibutuhkan. Analisis dari data yang didapat dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Dari hasil penelitian tersebut secara simultan didapat informasi bahwa variabel kualitas sumberdaya manusia dan motivasi pegawai secara simultan memberikan pengaruh sebesar 51,80% sedangkan sisanya sebesar 48,20% ditentukan oleh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti. Di pihak lain secara parsial kualitas sumberdaya manusia memberikan pengaruh sebesar 30,14% dan motivasi pegawai memberikan pengaruh sebesar 8,06%. Dari informasi secara parsial tersebut ternyata kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada Kecamatan Bukit Kecil Palembang untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai supaya kinerja pegawai menjadi optimal serta agar peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang belum diteliti melalui analisis yang berbeda agar didapat informasi baru tentang pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Pegawai dan Kinerja

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Pembimbing Skripsi II

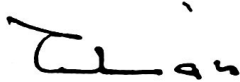


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021001

Mengetahui,

Pengelola Akademik



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

Influence Quality of Human Resources and Employee Motivation on Performance

(A Study at Bukit Kecil District Office Palembang)

This study aims to determine the empirical evidence Effects of Quality Human Resources and Motivation on Employee Performance in Bukit Kecil District Office Palembang. Object of this study is that civil servants working in the Bukit Kecil District Office Palembang by taking a sample of 46 people as respondents of the population 86 people. The data required in this study was obtained through questionnaires and direct observation by the Civil Service in the Bukit Kecil District Office to obtain information necessary for the completeness of the data. Analysis of the data obtained is done by using multiple regression analysis. From these results simultaneously obtained information that the variable quality of human resources and employee motivation simultaneous effect of 51.80% while the remaining 48.20% is determined by other variables (ϵ) is not examined. On the other hand the quality of human resources is partially influenced by 30.14% and the motivation effect of 8.06%. Of partial information that turns out quality human resources provide the dominant influence on employee performance. Based on the results of this study are expected to Bukit Kecil District Office to further enhance employee motivation employee performance in order to be optimal and that further research could examine other variables that have not been studied through different analyzes in order to obtain new information about the influence of the quality of human resources and employee motivation on employee performance .

Keywords: Quality of Human Resources, Employee Motivation and Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswi:

Nama : Masita Arliani Pratami

NIM : 01091401030

Jurusan : Manajemen

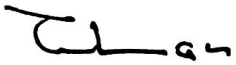
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua



Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021001



RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Masita Arliani Pratami

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Pendopo/ 28 Januari 1992

Agama : Islam

Alamat Rumah : Perumahan Bukit Sejahtera Blok BR No. 10 - Palembang

Email : masitaap@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah TK : TK YKPP Prabumulih

Sekolah Dasar : SD Dharma Patra Aceh Tamiang

Sekolah Menengah Pertama : SMP Kusuma Bangsa Palembang

Sekolah Menengah Atas : SMA Kusuma Bangsa Palembang

MOTTO :

1. Sesali masa lalu karena ada kekecewaan dan kesalahan-kesalahan, tetapi jadikan penyesalan itu sebagai senjata untuk masa depan agar tidak terjadi kesalahan lagi.
2. Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.
3. “ Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”
(H.R. Muslim)



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Skripsi	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi	12
2.3 Kinerja Pegawai	26
2.4 Kriteria Pengukuran Kinerja	30
2.5 Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai	31
2.6 Penelitian Terdahulu	34
2.7 Kerangka Pemikiran	35
2.8 Hipotesis Penelitian	39
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 40
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	40
3.2 Rancangan Penelitian	40
3.3 Sumber Data	40
3.4 Populasi, Sampel, Teknik Sampling	41
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	43
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.7.1 Uji Validitas	46

3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Teknik Analisis Data	48
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Uji Instrumen Penelitian	49
4.1.2 Deskripsi Kinerja Pegawai	53
4.1.2.1 Dimensi Responsitivitas	55
4.1.2.2 Dimensi Responsibilitas	56
4.1.2.3 Dimensi Akuntabilitas	57
4.1.2 Deskripsi Motivasi Pegawai	59
4.1.3.1 Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi	61
4.1.3.2 Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan	62
4.1.3.3 Dimensi Kebutuhan Afiliasi	64
4.1.4 Deskripsi Kualitas Sumber Daya Manusia	65
4.1.4.1 Dimensi Pendidikan	66
4.1.4.2 Dimensi Pengalaman Kerja	69
4.1.4.3 Dimensi Pengetahuan	71
4.1.4.4 Dimensi Keterampilan	74
4.1.5 Analistik Statistik Inferensial	77
4.1.5.1 Uji Normalitas	77
4.1.5.2 Uji Homogenitas	78
4.1.5.3 Uji Linearitas	79
4.2 Pembahasan	80
4.2.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	80
4.2.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	80
4.2.3 Analisi Regresi Berganda	80
4.2.3.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai	80
4.2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	81

4.2.3.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	82
4.2.3.4 Analisis Korelasi	84
4.2.3.5 Uji Hipotesis Statistik	85
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89

BAB I

PENDAHULUAN



1. 1. Latar Belakang

Pembangunan pada dasarnya ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu perencanaan pembangunan harus memprioritaskan kebutuhan masyarakat. Apabila dalam pelaksanaan pembangunan tersebut terjadi ketidakseimbangan akan menimbulkan berbagai kesenjangan yang pada akhirnya akan menciptakan ketidakstabilan bagi penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri. Berkaitan dengan kondisi ini maka peran serta masyarakat lebih diutamakan dalam menunjang terlaksananya program pembangunan. Oleh sebab itu kebutuhan akan sumber daya manusia dan motivasi mutlak diperlukan dalam pembangunan daerah.

Masyarakat sebagai agen pembangunan senantiasa mengharapkan agar pihak pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam pembangunan, khususnya dalam menanggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN); supaya tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *Public Goods and Services* sebagaimana diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut, maka sangat diperlukan suatu kebijakan yang tepat dalam menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan riil

sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan semua itu, maka pemerintah harus memiliki sumber daya manusia serta dukungan motivasi yang optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya organisasi. Notoatmodjo (2005: 56) menyatakan bahwa kriteria sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu: (a) mutu atau kualitas yang diukur melalui kemampuan fisik, seperti: kesehatan jasmani, kekuatan untuk bekerja dan kemampuan non fisik, misalnya kecerdasan dan mental; (b) jumlah atau kuantitas yaitu banyaknya sumber daya sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam kegiatan pembangunan.

Manusia sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial merupakan faktor utama penggerak organisasi. Organisasi merupakan wadah untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi adalah untuk mencapai semua yang dibutuhkan organisasi, yaitu yang berkaitan dengan lingkup kerjanya, misalnya dalam instansi pemerintah berupa pencapaian target kerja yang dicerminkan melalui kepuasan dalam pelayanan kepada masyarakat. Berjalan atau tidaknya suatu organisasi akan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap individu yang masuk dalam organisasi pasti memiliki karakteristik yang tidak sama seperti; kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman yang kemudian keseluruhan faktor ini membentuk perilaku manusia (Thoha, 2001:79). Oleh karena itu faktor sumber daya manusia

dan motivasi merupakan variabel yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan organisasi yang sangat penting adalah motivasi, tanpa dukungan motivasi maka faktor sumber daya manusia tidak akan mampu mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah daerah. Morgen (2002:94) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Apalagi setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yang didalamnya mengatur bagaimana pelaksanaan otonomi dan segala aspek yang menyangkut otonomi daerah. Dalam mendayagunakan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, diperlukan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki keterampilan teknis kerja, motivasi kerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam memberikan motivasi, atasan tidak sekadar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan output yang lebih baik serta optimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diartikan bahwa sebenarnya motivasi itu tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja.

Oleh karena itu dalam mewujudkan pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tersebut dibutuhkan peran serta masyarakat. Peran serta tersebut harus didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia dan motivasi pegawai yang dimiliki pemerintah daerah. Tanpa dukungan faktor-faktor tersebut sudah dapat dipastikan bahwa pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tidak akan dapat terlaksana secara optimal dan berkesinambungan.

Selain ke dua faktor terdahulu, kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan pemerintahan. Kinerja merupakan ukuran seberapa besar cakupan kegiatan organisasi terwujud secara efisien, efektif dan optimal. Dalam kaitannya dengan kinerja, Atmosudirjo (2005:75) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu (*performance, how well you do a piece of work or activity*).

Jadi kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kualitas atau mutu hasil kerja, baik individu maupun organisasi. Apabila kinerja suatu lembaga pemerintahan atau organisasi buruk maka akibat yang timbul adalah rasa tidak percaya atau tidak puas dari pihak konsumen atau masyarakat. Hal ini akan membawa dampak negatif pada pihak pemerintah dan akhirnya dapat menimbulkan krisis kepercayaan terhadap pemerintah dan pemerintahan itu sendiri. Sebagai ilustrasi disajikan informasi yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja di Kecamatan Bukit Kecil Palembang pada Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 berikut ini:

Tabel 1
Kecamatan Bukit Kecil Palembang
Latar Belakang Pendidikan Pegawai
Tahun 2013

No.	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1.	Pascasarjana	3	0	3
2.	Sarjana	10	15	25
3.	Diploma/ D3	10	5	15
4.	Diploma/D1	5	7	12
5.	SLTA/Sederajat	20	5	25
6.	SLTP/Sederajat	4	2	6
Jumlah		52	34	86

Sumber: Kecamatan Bukit Kecil Palembang, 2013

Melalui Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Kecamatan Bukit Kecil Palembang terdiri dari 3 orang (3,49%) berpendidikan Pascasarjana, 25 orang (29,06%) berpendidikan Sarjana, 15 orang (17,44%) berpendidikan Diploma 3 atau sederajat, 12 orang (13,95%) berpendidikan Diploma 1, 25 orang (29,06%) berpendidikan SLTA sederajat dan sisanya sebanyak 6 orang (7%) berpendidikan SLTP. Hal ini mengindikasikan bahwa Kecamatan Bukit Kecil Palembang memiliki sumber daya manusia yang sangat potensial dalam menunjang pelaksanaan kegiatan organisasi karena sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yang memadai.

Tabel 2
Kecamatan Bukit Kecil Palembang
Kapasitas Kerja Pegawai
Tahun 2013

No.	Jenjang Pendidikan	Kapasitas Kerja			
		Mengetik	Membuat Anggaran	Membuat Laporan	Membukukan Surat Masuk/Keluar
1.	S1/S2	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
2.	Akademi/Diploma	Baik	Baik	Baik	Baik
3.	SMA	Baik	Kurang	Kurang	Cukup
4.	SMP	Sangat Kurang	Sangat Kurang	Sangat kurang	Kurang

Sumber: Kecamatan Bukit Kecil Palembang, 2013

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Kecamatan Bukit Kecil Palembang memiliki kapasitas kerja yang baik. Kondisi ini mengartikan bahwa Kecamatan Bukit Kecil Palembang memiliki kinerja personal yang baik dalam mendukung terlaksananya pembangunan. Khususnya dalam memberikan layanan kepada warga masyarakat.

Tabel 3
Kecamatan Bukit Kecil Palembang
Kehadiran Pegawai
Tahun 2013

No.	Kehadiran	Jumlah	Prosentase (%)	Keterangan
1.	Hadir	180	60	
2	Sakit	30	10	
3.	Izin	50	16,67	
4	Tanpa Keterangan	40	13,33	
Jumlah		300	100	

Sumber: Kecamatan Bukit Kecil Palembang, 2013

Keterangan:

90% - 100% = sangat baik	50% - 59% = kurang baik
70% - 89% = baik	0% - 49% = buruk
60% - 69% = cukup baik	

Melalui Tabel 3 terlihat bahwa kehadiran pegawai Kecamatan Bukit Kecil Palembang selama Tahun 2013 sebanyak 180 hari kerja dari 300 hari kerja dalam Tahun 2013. Hal ini mengindikasikan bahwa dari 86 pegawai yang bekerja pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang, hanya sebanyak 60% yang hadir dan mengisi daftar hadir. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Kecamatan Bukit Kecil Palembang dalam katagori cukup baik. Namun demikian dapat penulis jelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Kecamatan Bukit Kecil Palembang belum optimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis ingin mencoba mencari kejelasan sekaligus mendapatkan bukti empiris mengenai Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut jelaslah bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi merupakan syarat utama terwujudnya pembangunan secara berkelanjutan. Disisi lain, untuk mendukung tercapainya pembangunan dan pengembangan kota secara optimal sangat dibutuhkan kinerja organisasi pemerintah yang baik. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang?
3. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Operasional :

- a. Sebagai bahan masukan bagi pihak Kecamatan Bukit Kecil Palembang dalam melakukan aktivitasnya sebagai pelayan masyarakat sehingga tetap mengacu pada aturan-aturan yang telah ditetapkan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pihak Kecamatan Bukit Kecil Palembang tentang pentingnya sumber daya manusia dan motivasi dalam melaksanakan pembangunan.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu:

- a. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang .
- b. Sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah riil, khususnya sumber daya manusia dan motivasi dalam pelaksanaan pembangunan pada Kecamatan Bukit Kecil Palembang.
- c. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mendalami kasus serupa.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi ini disusun sebagai berikut:

- Bab I Bab ini menggambarkan isi keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh penulis secara garis besar yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.
- Bab II Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan tentang teori yang dipergunakan dalam penelitian.
- Bab III Bab ini merupakan bagian yang berisikan metodologi penelitian yang digunakan dan juga teknik analisis data.
- Bab IV Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan
- Bab V Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang dilakukan, berisikan kesimpulan dan saran kepada pihak-pihak yang terkait

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, G, 2005, *"Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya"*, Penerbit Radja Grafindo Persada, Jakarta
- Dwiyanto, Agus, 2000, *"Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah Seminar Kerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Persipannya"*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM
- Etzioni, Amitai, 2000, *organisasi-Organisasi Modern*, UI Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ibrahim, Adam, 2003, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Irsan, Muhammad, 2004, *"Efektivitas Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir"*. Tesis Program Magister Administrasi Pemerintahan Daerah Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (tidak dipublikasikan)
- Jalaluddin Rakhmat. 2000. *"Metode Penelitian Komunikasi"*. CV. Remaja Bandung.
- Jonathan Sarwono, 2006, *"Panduan Mudah dan Cepat SPSS 14"*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Koswara, E, 2001, *Otonomi Daerah untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat*, Yayasan PARIBA, Jakarta.
- Levi-Strauss dalam Indarwahyati, 2001, *"Transformasi Budaya dalam Kepemimpinan"*, Universitas Indonesia.
- Mardiasmo, 2001, *"Peningkatan Pendapatan Asli Daerah, Makalah Seminar Otonomi Daerah"*, Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Batam
- Morgen, 2002, *"Memangkas Birokrasi"*, Pustaka Binaman, Jakarta
- Natawidjaja, Rahman, 2000, *"Psikologi Sosial dan Umum"*, Depdikbud, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2001, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nogi, Hessel, 2002, *Managemen Sumber Daya MANusia Birokrasi Publik*, YPAPI, Yogyakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2005. *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit FKM-UI, Jakarta.
- Purwanto, Ngalm, 2001, "*Administrasi Pendidikan*", Penerbit Mutiara, Jakarta
- Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Sadu Wasistiono, 2002, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Fokusmedia, Bandung
- Sagir, Suharsono, 2000, *Ekonomi Indonesia Menghadapi Pelita IV*, Alumni, Bandung.
- Sarwoto, 2000, "*Organisasi dan Manajemen*", Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2000, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*", YKPN, Yogyakarta
- Sinamo, Jansen, 2002 "*Strategi Adaptif Abad 21*", PT. Gramedia Pustaka Utama
- Singarimbun, M dan Effendi, Sofyan, 2001. *Metode Penelitian Survey*, LP3S, Jakarta.
- Suriasumantri, Jujun S. 2000, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Syafei, Buyung, 2005, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*", Universitas Binadarma, Palembang
- Syaidam. G, 2000, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*", PT. Gunung Agung, Jakarta
- Teguh, Ambar, 2004, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Thoha, Mifta, 2002, *Perspektif Perilaku Birokrasi, Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Triguno, 2002, "*Budaya Kerja*", PT. Golden Traton Press, Jakarta
- Udaya, Yusuf (Penterjemah), 2000, *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi* Arcan, Jakarta

Usman dan Setyadi dalam Jakfarudin, Kms, 2001, "*Pengaruh Unsur-unsur Struktur Pengendalian Intern terhadap Lingkup Audit Akuntan Publik di Kota Palembang*", Tesis Program Pascasarjana BKU-Ilmu Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Padjadjaran, Bandung

Westra, Periatra, 2000, "*Teknik Motivasi*", Penerbit BP.AAN, Yogyakarta

Zainun, Buchari, 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.

Sumber lain:

_____, *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah*.

_____, *Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000, Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*

_____, *Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*