



**HUBUNGAN MOTIVASI KEJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

**Skripsi**

Dibuat Oleh:

Marlina Aulia Ramadhan

021112083

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KEJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KEJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari Sabtu Tanggal 28 / Oktober / 2017

**Marlina Aulia Ramadhan**

021112083

Menyetujui,

Dosen Penguji

A handwritten signature in black ink, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature appears to be 'Ketut Sunarta'.

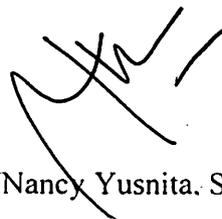
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA)

Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

(Karma Syarief. SE., MM)

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'N' and 'Y'.

(Nancy Yusnita. SE., MM)

## ABSTRAK

Marlina Aulia Ramadhan, 021112083. Manajemen, Sumber Daya Manusia, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor". Dibawah bimbingan Bapak Karma Syarif, SE., MM dan Ibu Nancy Yusnita, SE., MM.

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, dengan menggunakan data kualitatif berupa hasil kuesioner dengan jumlah responden 53 orang, metode penarikan sample yaitu menerapkan metode slovin, metode analisis yang digunakan kuantitatif statistic, analisis data yang digunakan koefisien korelasi product moment menggunakan SPSS.

Hasil penelitian koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya hubungan nyata motivasi kerja dengan kinerja karyawan. dengan hasil 63,04% bahwa motivasi kerja memiliki 63,04% memiliki hubungan nyata dengan kinerja karyawan. Melakukan analisis untuk variable motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dengan indikator. Melakukan analisis kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Kinerja merupakan ukuran hasil pekerjaan seseorang, membutuhkan evaluasi yang sistematis melalui pengukuran berbagai indikator kinerja seperti ; kualitas, kuantitas, pekerjaan, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, efektivitas dalam mencapai target, maupun kemandirian seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, dengan cara : 1. Menganalisis koefisien korelasi, yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable X (motivasi) dengan Variabel Y (kinerja) dngan menggunakan SPSS (20.0) dengan hasil  $r = 0.794$  dan melakukan uji hipotesis koefisien korelasi yang bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dapat diterima atau ditolak, da apakah ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja, dengan cara : 1. Menguji hipotesis statistik, 2. Menentukan  $t_{hitung}$  dengan hasil  $t_{hitung} = 12,493$  , menentukan  $t_{tabel}$  menggunakan  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ), maka diperoleh hasil  $dk = 53-2 = 51$ , hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesa menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (12,4937) >$  dari pada  $t_{tabel} (2,007)$  aka terima  $H_a$  tolak  $H_o$ , artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis memanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR”**.

Penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Starta I Universitas Pakuan Kota Bogor. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan segalanya hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari kekurangam, baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis

Pada kesempatan ini dengan segeala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
2. Bpk/Ibu Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, atas segala kebijakan yang telah diterapkan, khususnya kebijakan akademis yang sangat menunjang keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Herdiyana., SE., M.M. Selaku Ketua Progam Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
4. Ibu Tutus Rullyty., SE., MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
5. Bapak Karma Syarif, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Ibu Nancy Yusnita., SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Endang Sukmara & Ibu Neneng yang senantiasa memberikan do'a, semangat serta dukungan motal maupun material selama ini.
8. Terima kasih kepada dosen penguji pada sidang skripsi dan sidang komprehensive.
9. Segenap Ibu/Bapak Dosen dan Staff tata usaha Falkutas Ekonomi Universitas Pakuan Kota Bogor.
10. Kepada Staff PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk bisa diajukan objek penelitian dan membantu memberikan data dalam kelancaran pembuatan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan serta penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi yang membutuhkan.

Bogor, April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| JUDUL .....  | i    |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                                    | ii   |
| ABSTRAK .....  | iv   |
| KATA PENGANTAR .....                                       | v    |
| DAFTAR ISI .....   | vii  |
| DAFTAR TABEL .....   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                      | xiii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                   |      |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                        | 1    |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....               | 4    |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah .....                           | 4    |
| 1.2.2 Perumusan Masalah .....                              | 4    |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....                     | 4    |
| 1.3.1 Maksud Penelitian .....                              | 4    |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian .....                              | 5    |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                              | 5    |
| <b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b>                              |      |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Motivasi ..... | 6    |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)....   | 6    |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) .....     | 6    |
| 2.1.3 Motivasi Kerja .....                                 | 13   |
| 2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....       | 16   |
| 2.1.5 Indikator Motivasi kerja .....                       | 16   |
| 2.1.6 Kesimpulan Teori Motivasi .....                      | 17   |
| 2.2 Kinerja .....  | 17   |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja .....                             | 17   |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....        | 18   |
| 2.2.3 Konsep Indikator Kinerja .....                       | 19   |
| 2.2.4 Pengertian Penilaian Kinerja .....                   | 19   |
| 2.2.5 Mengukur Kinerja .....                               | 20   |
| 2.2.6 Metode-metode Penilaian Kinerja .....                | 21   |
| 2.2.7 Tujuan Penilaian Kinerja .....                       | 23   |
| 2.2.8 Manfaat Penilaian Kinerja .....                      | 24   |
| 2.2.9 Masalah-Masalah dalam Penilaian Kerja .....          | 25   |
| 2.2.10 Indikator Pekerja .....                             | 25   |
| 2.2.11 Kesimpulan Kinerja .....                            | 27   |
| 2.3. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....    | 27   |
| 2.3.1 Penelitian Sebelumnya .....                          | 27   |

|   |    |
|---|----|
| 2.3.2 Kerangka Pemikiran .....  | 28 |
| 2.3.3 Paradigma Penelitian.....   | 29 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....   | 29 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>  |    |
| 3.1 Jenis Penelitian.....   | 30 |
| 3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....                                    | 30 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....  | 30 |
| 3.4 Operasional Variabel.....   | 31 |
| 3.5 Metode Penarikan Sampel .....   | 32 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data .....   | 32 |
| 3.7 Metode Analisis Data.....   | 33 |
| <b>BAB VI HASIL PENELITIAN</b>  |    |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....   | 37 |
| 4.2 Kegiatan Usaha .....  | 38 |
| 4.2.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....  | 38 |
| 4.2.2 Gambaran Data Pegawai .....   | 40 |
| 4.3 Gambaran Umum Responden .....   | 43 |
| 4.3.1 Responden Berdasarkan Jabatan .....   | 43 |
| 4.3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 43 |
| 4.3.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....                              | 44 |
| 4.3.4 Profil Responden Berdasarkan Usia .....   | 45 |
| 4.3.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                                     | 46 |
| 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....  | 48 |
| 4.4.1 Hasil Uji Validitas.....  | 48 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....  | 49 |
| 4.5 Pembahasan.....   | 50 |
| 4.5.1 Motivasi Kerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Pakuan .....                    | 50 |
| 4.5.2 Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Pakuan ..                              | 67 |
| 4.5.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor ..... | 84 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>   |    |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 87 |
| 5.2 Saran .....   | 87 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Kinerja 2016 Pelayanan Pelanggan Pada Bagian Pembaca Meter .....                  | 3  |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....  | 31 |
| Tabel 3.2 Tabel Keterangan Skala Likert.....   | 33 |
| Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....  | 35 |
| Tabel 4.1 Jumlah Pegawai berdasarkan Status Pegawai .....  | 40 |
| Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Outsourcing .....   | 41 |
| Tabel 4.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian .....  | 42 |
| Tabel 4.4 Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian Pelayanan Pelanggan.....                             | 43 |
| Tabel 4.5 Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 44 |
| Tabel 4.6 Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan .....   | 45 |
| Tabel 4.7 Responden berdasarkan Usia .....   | 46 |
| Tabel 4.8 Responden berdasarkan Masa Kerja .....   | 47 |
| Table 4.9 Profil Uji Validitas Mayoritas .....   | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....  | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja .....   | 49 |
| Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja .....   | 50 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....  | 50 |
| Tabel 4.14 Pendapat Responden mengenai “Kenyamana dalam bekerja” .....                           | 50 |
| Tabel 4.15 Pendapat Responden mengenai “Kejelasan Status Pegawai”.....                           | 51 |
| Tabel 4.16 Pendapat Responden mengenai “Kecukupan Gaji”.....                                     | 52 |
| Tabel 4.17 Pendapat Responden mengenai “Jaminan Hidup” .....                                     | 52 |
| Tabel 4.18 Pendapat Responden mengenai “Pekerjaan Tetap”.....                                    | 53 |
| Tabel 4.19 Pendapat Responden mengenai “Penerimaan oleh Rekan Kerja”.....                        | 53 |
| Tabel 4.20 Pendapat Responden mengenai “Perinteraksi dengan Rekan Kerja” .....                   | 54 |
| Tabel 4.21 Pendapat Responden mengenai “Bantuan Rekan Kerja” .....                               | 55 |
| Tabel 4.22 Pendapat Responden mengenai “Dukungan Perusahaan dalam Bekerja”.....                  | 55 |
| Tabel 4.23 Pendapat Responden mengenai “Hubungan Kerja yang Harmonis”..                          | 56 |
| Tabel 4.24 Pendapat Responden mengenai “Pujian dari Atasan” .....                                | 56 |
| Tabel 4.25 Pendapat Responden mengenai “Penghargaan atas Prestasi Kerja” ..                      | 57 |
| Tabel 4.26 Pendapat Responden mengenai “Pengakuan Pencapaian Kerja” .....                        | 58 |
| Tabel 4.27 Pendapat Responden mengenai “Bekerja Keras untuk Kinerja yang baik” .....             | 58 |
| Tabel 4.28 Pendapat Responden mengenai “Bonus Karena Prestasi Kerja”.....                        | 59 |
| Tabel 4.29 Pendapat Responden mengenai “Pemenuhan Kebutuhan Hidup” .....                         | 59 |
| Tabel 4.30 Pendapat Responden mengenai “Tanggung jawab terhadap keluarga” .....                  | 60 |
| Tabel 4.31 Pendapat Responden mengenai “Kecukupan Gaji dalam Perusahaan Hidup sehari-hari” ..... | 61 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.32 Pendapat Responden mengenai “Kesungguhan dalam Bekerja” .....  | 61 |
| Tabel 4.33 Pendapat Responden mengenai “Pemenuhan Kebutuhan hidup Mendasar” .....                                   | 62 |
| Tabel 4.34 Pendapat Responden mengenai “Melakukab Pkerjaan dengan Senang Hati” .....                                | 62 |
| Tabel 4.35 Pendapat Responden mengenai “Merasa Betah dalam Bekerja” .....   | 63 |
| Tabel 4.36 Pendapat Responden mengenai “Merasa Cocok dengan Pekerjaan” ..   | 64 |
| Tabel 4.37 Pendapat Responden mengenai “Bekerja tanpa Paksaan” .....  | 64 |
| Tabel 4.38 Pendapat Responden mengenai “Pemenuhan Kebutuhan Hidup Mendasar” .....                                   | 65 |
| Tabel 4.39 Dsitribusi Frekuensi Motivasi .....  | 65 |
| Tabel 4.40 Analisi Variabel Motivasi.....   | 66 |
| Tabel 4.41 Sebaran Interval Nilai Motivasi Kerja.....   | 67 |
| Tabel 4.42 Pendapat Responden mengenai ‘Karyawan Tanggapan terhadap Tugas Baru’ .....                               | 67 |
| Tabel 4.43 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mengerjakan Tugas dengan Teliti” .....                             | 68 |
| Tabel 4.44 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja” .....                       | 69 |
| Tabel 4.45 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan” .....        | 69 |
| Tabel 4.46 Pendapat Responden mengenai “Karyawan memenuhi standar kerja yang dibutuhkan Perusahaan” .....           | 70 |
| Tabel 4.47 Pendapat Responden mengenai “Instansi Menetapkan Target Kerja dengan Penuh Prhitungan” .....             | 70 |
| Tabel 4.48 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Meningkatkan Hasil Kinerja dari waktu ke waktu” .....              | 71 |
| Tabel 4.49 Pendapat Responden mengenai “Instansi Mienetapkan Target Kerja dengan penuh pertimbangan” .....          | 72 |
| Tabel 4.50 Pendapat Responden mengenai “ Karyawan Menangani Beban Kerja Sebagaimana yang ditugaskan Instansi” ..... | 72 |
| Tabel 4.51 Pendapat Responden mengenai “Karyawan melaksanakan Beban kerja Tanpa dibantu Karywan lain” .....         | 73 |
| Tabel 4.52 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Membuat Jadwal Penyelesaian Pekerjaan” .....                       | 73 |
| Tabel 4.53 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu yang ditentukan” .....        | 74 |
| Tabel 4.54 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai waktu yang ditentukan” .....        | 75 |
| Tabel 4.55 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menyusun Laporan Pekerjaan” .....                                  | 75 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.56 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Cepat Tanggap Saat diperintahkan atasan” .....   | 76 |
| Tabel 4.57 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Melakukan Pekerjaan Tepat waktu” .....  | 76 |
| Tabel 4.58 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan sesuai Target yang sudah ditentukan” .....                               | 77 |
| Tabel 4.59 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Memperbaiki Kesalahan Pekerjaan dengan Sukarela” .....                              | 78 |
| Tabel 4.60 Pendapat Responden mengenai “Karyawan mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja yang berlaku di Perusahaan” ..... | 78 |
| Tabel 4.61 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sampai Selesai” .....  | 79 |
| Tabel 4.62 Pendapat Responden mengenai “Karyawan dapat Mempertanggung Jawabkan Tugas Yang Diberikan” .....                                    | 79 |
| Tabel 4.63 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Menyelesaikan Masalah Tanpa Diperintah” .....                                       | 80 |
| Tabel 4.64 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Sistem Kerja yang Berlaku di Perusahaan” .....          | 81 |
| Tabel 4.65 Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menguasai Pekerjaan yang sedang Dikerjakan” .....  | 81 |
| Tabel 4.66 Pendapat Responden mengenai “Karyawan memiliki Basis Pengetahuan yang Luas” .....  | 82 |
| Table 4.67 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....  | 82 |
| Tabel 4.68 Analisis Variabel Kinerja .....  | 83 |
| Tabel 4.69 Nilai Interval Koefisien .....   | 84 |
| Tabel 4.70 Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 20.0) .....  | 84 |
| Tabel 4.71 Nilai Interval Koefisien Korelasi .....  | 85 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Data Absensi.....   | 3  |
| Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....   | 29 |
| Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....  | 36 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.....                 | 38 |
| Gambar 4.2 Jumlah dan Tingkat Persentase Pegawai berdasarkan Status Pegawai..... | 40 |
| Gambar 4.3 Jumlah Pegawai Outsourcing.....                                       | 41 |
| Gambar 4.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian.....                                | 42 |
| Gambar 4.5 Responden Bagian Pelayanan Pelanggan.....                             | 43 |
| Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                              | 44 |
| Gambar 4.7 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....                         | 45 |
| Gambar 4.8 Responden Berdasarkan Usia.....                                       | 46 |
| Gambar 4.9 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                                 | 47 |
| Gambar 4.10 Profil Responden Berdasarkan Mayoritas.....                          | 48 |
| Gambar 4.11 Empirik Variabel Motivasi Kerja.....                                 | 66 |
| Gambar 4.12 Empirik Kinerja.....   | 83 |
| Gambar 4.13 Daerah Menerimaan $H_0 : H_a$ .....                                  | 86 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Riset
- Lampiran 2. Kuesioner Kinerja
- Lampiran 3. Kuesioner Motivasi Kerja
- Lampiran 4. Gambaran Umum Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Data Variabel Motivasi Kerja (X)
- Lampiran 6. Uji Validitas dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Analisis Variabel

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketersediaan air minum mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, perusahaan daerah air minum (PDAM) hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat Indonesia masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah masih rendahnya tingkat kualitas dan kuantitas pelayanan air bersih untuk masyarakat. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang memegang peranan yang sangat penting dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani Handoko, 2000;4). Definisi tersebut menekankan kenyataan bahwa MSDM ini adalah sebuah wadah untuk mengelola manusia bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2000;10). Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompoten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawan agar bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

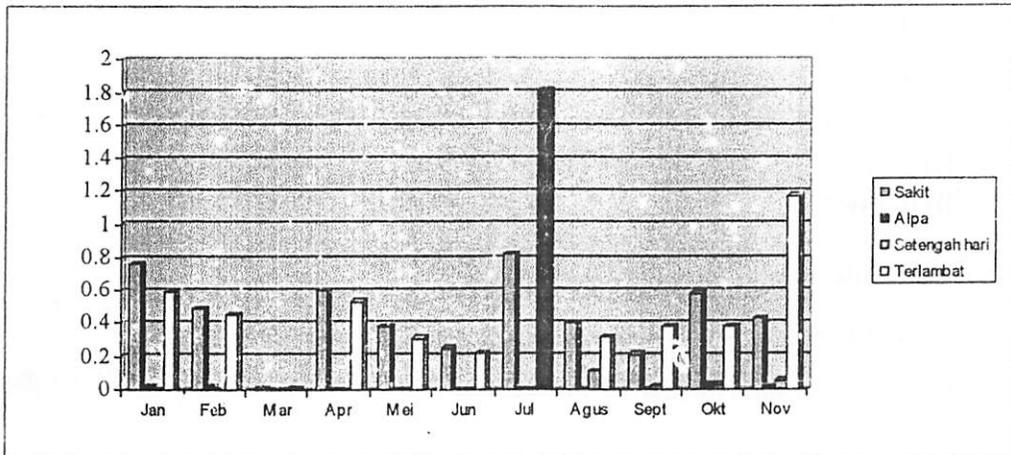
Motivasi kerja merupakan salah satu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008). Dengan demikian motivasi berfungsi untuk meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, dan sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi. Sikap mental karyawan dan propositif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat David

Mc. Clelland yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Semakin tinggi tingkat intensitas kerja, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi begitu sebaliknya. Sedangkan sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan dengan demikian maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi. Maka semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rivai&Basri, 2005;50). Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Untuk mendapatkan SDM yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nanti akan meningkatkan suatu kinerja karyawan. Karena dengan motivasi seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamatkan di Jln.Siliwangi No. 121 Kota Bogor 14162/ memiliki visi yaitu PDAM sehat melalui tata kelola yang baik (Good Corporate Governance) dalam menyediakan pelayanan prima pada pelanggan. Dan dengan misi 1. Meningkatkan cakupan pelayanan dengan terpenuhinya kualitas, kuantitas dan kontinuitas untuk mencapai masyarakat sehat, 2. Meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang efektif, efisien, dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang berkualitas. Permasalahan yang terjadi pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, berkaitan dengan rendahnya motivasi maka tingginya angka keterlambatan.



Gambar 1.1

Data Absensi

Tahun 2016

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari data diatas terlihat bahwa permasalahan di perusahaan tersebut yaitu mketerlambatan. Keterlambatan selalu ada disetiap bulannya, keterlambatan yang paling rendah terlihat dari presentase diatas yaitu pada buian maret mencapai 0.45% dan keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Juli mencapai 4.82%.

Tabel 1.1

Data Kinerja

Pelayanan Pelanggan Pada Bagian Pembaca Meter

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

| Bulan   | Tugas Bacaan Per-Petugas | Total Bacaan BENAR | Pencapaian Target |
|---------|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Juni    | 138.418                  | 129.002            | 93%               |
| Juli    | 139.531                  | 132.577            | 95%               |
| Agustus | 138.920                  | 135.470            | 97%               |

Sumber : PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Dari data diatas bahwa karyawan belum memenuhi target yang ditentukan di mana target pada bulan Juni sebanyak 138.418 dngan jumlah pencapaian 129.002, pada bulan Juli target 139.531 dengan jumlah pencapaian 132.577, dan pada buian Agustus 138.920 dengan jumlah pencapaian 135.470. Total

seluruh target pertiga bulan yaitu 416.869 dan total pencapaian target seluruh pertiga bulan yaitu : 397.049.

Berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Masih adanya absensi berupa alpa, masuk setengah hari, dan terlambat menunjukkan adanya masalah motivasi kerja pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
2. Target kinerja belum tercapai pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi aatau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan makalah seminar. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah serta bagi organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja yang diberikan pada pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari pihak lain yang diperoleh data yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti  
Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan, agar dapat memotivasi diri. Serta salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Pakuan Kota Bogor.
2. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan karyawan untuk menyempurkan penerapan penerapan motivasi kerja untuk mendapatkan kinerja baik dari karyawan untuk perusahaan maupun dari perusahaan untuk karyawan.
3. Pihak Lain  
Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah referensi untuk menambah pengetahuan yang ada. Khususnya dalam bidang MSDM memotivasi sangat memepengaruhi kinerja.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Motivasi**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Bilson Simamora (2004;4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembangunan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011;22) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan fungsi dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

##### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Hasibuan (2011;21) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

###### **1. Perencanaan**

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan tenaga kerja efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

###### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

###### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya

tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Cherrington (1995;11) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

### a. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterlampiran tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerja.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

### b. *Performance Evaluation*

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

### c. *Compensation*

Dalam rangka kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil dan sesuai. Dengan hukum yang berlaku (misalnya : UMR) dan memberikan motivasi.

d. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahan, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja, tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employe Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih baik.

Tanggung jawab yang utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja/demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk

meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f. *Safety and health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu Program Keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasil yang digunakan meniali apakah kebijakan sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

Menurut Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng (2006;94) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengerorganisasi (*Organizing*)  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana

yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Disamping fungsi-fungsi pokok, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional. Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

#### 1. Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memiliki kualifikasi yang memadai agar dapat melaksanakan berbagai pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Fungsi pengadaan tenaga kerja didalamnya memiliki sub fungsi sebagai berikut :

##### a. Perencanaan Tenaga Kerja

Merupakan suatu proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penentuan jumlah tenaga kerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja dalam perusahaan serta dengan menghitungnya besarnya tenaga kerja yang dapat tersedia di perusahaan pada periode tertentu. Sedangkan penentuan kualitas tenaga kerja dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti usia tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan serta lain sebagainya.

##### b. Penarikan Calon tenaga Kerja

Penarikan calon tenaga kerja (*recruitment*) ini berupa usaha menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

##### c. Seleksi-Seleksi (*Selection*)

Merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan calon tenaga kerja. Tujuan penyeleksian tenaga kerja yaitu untuk mencari atau memilih tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan atau kualifikasi jabatan tertentu.

##### d. Penempatan Tenaga Kerja (*Placement*)

Yang terpilih pada jabatan yang ditentukan dan sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan mengisi jabatan atau pekerjaan tertentu secara efektif.

## 2. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Development*)

Merupakan fungsi yang berperan dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja dengan jalan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan. Fungsi pengembangan sumber daya manusia didalamnya memiliki sub sebagai berikut :

### a. Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*)

Secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja. Agar pelaksanaan suatu penilaian prestasi kerja dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan, syarat yang harus dipenuhi diantaranya :

- 1) **Rélevan** : harus mengukur hal-hal yang berkaitan atau berhubungan erat dengan pekerjaan yang bersangkutan.
- 2) **Akseptabel** : harus dapat dimengerti baik oleh penilai maupun yang dinilai.
- 3) **Reliabel** : harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil.
- 4) **Sensitif** : harus memiliki kepekaan kemampuan untuk membedakan tenaga kerja yang efektif dengan tenaga kerja yang tidak efektif.
- 5) **Praktis** : sistem penilaian harus praktis dan mudah dilaksanakan.

### b. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang tenaga kerja, sehingga mampu menyesuaikan atau mampu mengikut pengembangan kebutuhan organisasi.

### c. Pengembangan Karier (*Career Development*)

Pengembangan karier meliputi kegiatan-kegiatan yang menyangkut pengembangan karier seorang tenaga kerja, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun mutasi jabatan.

## 3. Kompensasi

Kompensasi karyawan merupakan usaha pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga kerja, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan.

## 4. Integrasi dan Pemeliharaan Integrasi (*Integration*)

Meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi yang menyangkut masalah motivasi,

kepemimpinan, konflik, komunikasi, dan konseling. Pemeliharaan merupakan usaha untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif agar tetap dapat bekerja di perusahaan, serta mau membina kerjasama dan komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.

#### 5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pengendalian karyawan kepada masyarakat dan merupakan tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM melalui praktek-praktek SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan, dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi SDM dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### Pengertian Motivasi Kerja

Sebagian penguatan dalam menjawab permasalahan yang sedang dibahas dalam makalah ini maka ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian motivasi antara lain : Menurut Mangkunegara (2005;P.61) "motivasi merupakan konsisi atau enegri yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Sedangkan Amstrong (1994;P68) mengatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu". Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005;68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
4. Keinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Gibson (1995;P.185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengerahkan perilaku. Sedangkan menurut pendapat Hamalik (1993;P.72) "motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbul perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Sarwoto (1991;P.72) mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja pada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan

Hasibuan (2005;P.95) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan'.

Abin Samsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan, pengorbanan untuk mencapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (output) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Abraham H. Maslow (Siagian;287) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal : rasa lapar, haus dan istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan harga diri yang pada umumnya tercermin dalam berabagi simbol-simbol status. Dan
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) terkadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lain karena manusia merupakan individu yang unik juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersikap psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Herzberg (teori dua faktor) ilmuawan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkan dikenal dengan "model dua faktor", yaitu faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong dan faktor hygiene atau "pemeliharaan". Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarier, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasan, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Hasibuan (2008) Motivasi kerja merupakan salah satu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab.

Menurut Siagian (2002) Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009;93) Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sedangkan menurut Robbins (2002) Motivasi kerja sebagian ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu mengarahkan, memberikan kontribusi dan berupa mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai.

### 2.1.5 Indikator Motivasi kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008;105) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan akan fisik : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut McClelland yang diikuti oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008;103), indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Motif  
Suatu prangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu

dorongan dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Seperti : kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu, dan pengakuan atas prestasi.

## 2. Harapan

Merupakan kemungkinan mencapai suatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan pada karyawan) seperti : kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan.

## 3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pemimpin perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal. Seperti : intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian, ekstrinsik berupa finansial (gaji, upah dan tunjangan), antara pribadi dan promosi.

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi agar mencapai tujuan organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Meliputi indikator intrinsik (kebutuhan fisik, rasa aman, dan keselamatan sosial) dan ekstrinsik (penghargaan dan perwujudan diri).

### 2.1.6 Kesimpulan Teori Motivasi

Motivasi kerja adalah dalam keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, lebih dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja setiap karyawan merupakan suatu hal yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu kita harus mengetahui arti dari kinerja yang sebenarnya. Berikut beberapa definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

1. Jika bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya, maka akan memuai sebuah prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013;7).
2. Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Payaman J Simanjuntak, 2005;1).
3. Kinerja pegawai (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara).

Dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dari proses pekerjaan yang dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas dan jangka waktu output serta sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan dan kemajuan karyawannya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004;67). Yang merumuskan bahwa :

- *Human Performance : ability + motivation*
- *Motivation : attitude + situation*
- *Ability : Knowledge + skill*

Beberapa penjelasan mengenai pencapaian kinerja, antara lain :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

## 2) Faktor Motivasi

Menurut Frederick Herzberg faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah :

1. Prestasi atau achievement
2. Pengakuan atau recognition
3. Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
4. Tanggung jawab atau responsibility
5. Kemajuan atau advancement

### 2.2.3 Konsep Indikator Kinerja

Indikator adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai (keberhasilan/ketidak berhasilan) kebijakan, program, kegiatan dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksanaannya. Secara umum , indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Memperjelaskan tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan program atau kegiatan dalam meniali kinerjanya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

### 2.2.4 Pengertian Penilaian Kinerja

Untuk menegetahui baik buruknya kinerja pegawai perlu diadakannya penilaian kerja terlebih dahulu. Berikut beberapa penegrtian penilaian kinerja dari beberapa ahli :

- Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu relatif terhadap standar prestasi.
- Penilaian kinerja adalah suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004;69).
- Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.  
(Veithzal, 2009;549).

- *Performance appraisal is the process by which organizations evaluate individual job performance*

(William B, Jr & Keith Davis, 1996:341).

Dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja seseorang yang berkaitan dengan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yang dilakukan organisasi atau perusahaan kepada pegawai terhadap pekerjaannya.

### 2.2.5 Mengukur Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelintan setiap pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012;234) "Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah atau kuantitas, kualitas, keterampilan, waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu".

Uraianya sebagai berikut :

#### 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadikan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

#### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja yang baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### 3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

5) Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sengat dibutuhkan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Hasibuan (200;87) : Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Eyaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Rivai (2005;66) : Suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara meningkatkan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama.

### 2.2.6 Metode-metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2006) : Secara praktis banyak metode penilaian kinerja yang dilakukan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara perusahaan dengan perusahaan lain. Keseluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu :

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu
2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Menurut Mondy dan Noe (2005) : Metode penilaian yang dilakukan pada masa lalu di artikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penelitian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan pegawai. Beberapa metode penilaian ini terdiri dari :

1. *Rating Scale*

*Rating Scale* adalah Penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari yang sangat memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar untuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil secara umum dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung yang dilakukan secara subyektif.

2. *Checklist*

*Checklist* adalah Penilaian yang didasarkan yang didasarkan pada suatu standar untuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan dan lain-lain. Penilai disini adalah atasan langsung.

3. *Critical Incident Technique*  
Critical Incident Technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ditempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik atau baik dan mencatat tanggal waktu yang terjadi perilaku tersebut.
4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku  
Penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu.
5. Observasi dan Tes Unjuk Kerja  
Penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.
6. Metode Perbandingan kelompok  
Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (ranking method), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan, pemberian poin atau angkat dan metode perbandingan dengan pegawai lain.
7. Penilaian Diri Sendiri  
Penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Penilaiannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai pada pegawai, tujuan organisasi dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi.
8. *Management By Objective (MBO)*  
Sebuah program yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang disampaikan, yang dapat dilakukan melalui prosedur : atasan menginformasikan tujuan yang akan dicapai unit kerjanya yang merupakan terjemahan dari tujuan yang lebih atas, dan tentunya dengan tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut.  
  
MBO sebagai metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang. Disini kinerja seseorang dinilai tujuan-tujuan yang ditetapkan serta pencapaian tujuan tersebut. MBO memperlihatkan potensi seseorang dalam pelaksanaan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya pada masa yang akan datang melalui pencapaian tujuan tersebut.

#### 9. Penilaian Secara Psikologis

Proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang harus bersikap psikologi. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi seperti tes kecerdasan, tes kecerdasan emosional dan tes kepribadian yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

#### 10. *Assesment Center*

Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

*Assessment center* biasanya dilakukan di suatu tempat yang terpisah dari tempat dan membutuhkan waktu yang lama dan tentu saja biaya yang besar.

Menurut Mathis dan Jackson (2006;392) :

1. Metode Penilaian Kategori
2. Metode Komparatif
3. Metode Naratif
4. Metode Perilaku/Tujuan

#### 2.2.7 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan menurut M. Yani (2012;119) pada dasar meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji
3. Mendorong tanggung jawab dari karyawan
4. Untuk perbandingan antara karyawan yang satu dengan yang lain
5. Pengembangan SDM yang masih dibedakan lagi kedalam promosi dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Mempekuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemampuan kerja mereka
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya
14. Sebagai penyalur kebutuhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM seperti : seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-lambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan komponen pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

### **2.2.8 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Werther&Davis dalam Justine T. Sirait (2007;129) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi yaitu :

1. Memperbaiki prestasi kerja, prestasi yang sudah baik harusnya ditingkatkan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki.
2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi, kompensasi tidak boleh statis, tetapi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan kontingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing).
3. Untuk bahan pertimbangan penetapan (promosi, transfer dan demosi).
4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian prestasi kerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.
5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf.

7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
8. Untuk menagnosa kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
9. Mencegah adanya diskriminasi.

### 2.2.9 Masalah-Masalah dalam Penilaian Kerja

Menurut Mondy&Noe (2005) : standar yang tidak jelas, seringkali berkaitan dengan skala penilaian yang terlalu untuk diinterpretasikan, sedangkan bisa dalam penilaian prestasi dapat dibedakan menjadi *hallo effect, the error of center tendency, the leniency and strictness biases, personal prejudice dan the recency effect*.

1. *Hello effect*, yaitu penyimpangan yang terjadi karena pendapatan pribadi/subyektif penilaian mempengaruhi penilaian untuk kerja. Pendapat tersebut umumnya dipengaruhi oleh ciri-ciri pegawai yang mengesankan seseorang sangat disukai atau tidak disukai oleh penilai, misalnya seorang pegawai yang cantik mempengaruhi penilaian seseorang.
2. *The error of central tendency*, yaitu penilai tidak senang memberikan penilaian atau tidak baik kepada pegawai, sehingga cenderung menilai secara rata-rata.
3. *The leniency and stricness biases*, yaitu penilai terlalu lunak atau terlalu keras. Terlalu lunak mengakibatkan penilaian cenderung memberikan nilai terlalu tinggi dan terlalu keras mengakibatkan penilaian memberikan nilai terlalu rendah sehingga tidak mencerminkan pelaksanaan untuk kerja yang sesungguhnya.
4. *Personal prejude*, yaitu penilaian didasarkan atau dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang tidak baik terhadap suatu kelompok masyarakat, misalnya suku atau jenis kelamin dari kelompok mana karyawan berasal.
5. *The recency effect*, yaitu penilaian mendasarkan penilaian pada perilaku-perilaku kerja yang paling akhir terjadi.

### 2.2.10 Indikator Pekerja

Menurut Robbins (2006;260) terdapat 5 indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas  
Diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktifitas yang diselesaikan dan kecepatan kerja setiap pegawai itu.
3. **Ketepatan Waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan diawal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lainnya.
4. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat dijalankan fungsi kerjanya komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009;75) terdapat 4 indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. **Kualitas**  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**  
Kuantitas adalah seberapa seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu.
3. **Pelaksanaan Tugas**  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung Jawab**  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Segiungga adanya kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

### 2.2.11 Kesimpulan Kinerja

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

## 2.3 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian mengenai keterkaitan antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai sudah dilakukan penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini menjelaskan sebagai berikut :

Amy adam (2009) mengadakan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja PT KAI DAOP I Jakarta terhadap kinerja yang ada disana. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan PT KAI DAOP I Jakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen PT kerat Api Indonesia (Persero) daerah Operasi I Jakarta sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang membuat kinerja mereka meningkat.

2. Angke Priantini (Falkutas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama)

Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Aero Perdana Internusa

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui perhitungan dan analisis menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Aero Perdana Internusa termasuk dalam kedalam kategori yang tinggi yaitu sebedar 4.03 (3.40-4.19) terdapat beberapa permasalahan yaitu dalam penyelesaian pekerjaan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan berdasarkan perhitungan korelasi Rank Spearman memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif yaitu sebesar 0.535. sedangkan uji hipotesis diperoleh bahwa hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  . berdasarkan hasil analisis dan pengujian data, maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.387 > 1.677$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka hal ini berarti motivasi ada hubungan positif dengan kinerja karyawan.

### 3. Hasil Penelitian Ma'arifah

Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur".

Mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja sosial dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial adalah positif. Ini berarti semakin besar motivasi kerja pekerja sosial maka kinerjanya akan semakin baik.

### 4. Darajatul Ulva (Universitas Indonesia )

Judul : analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada PT Cides Persada Consultant

Dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian adalah eksplanatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode ini berisi pertanyaan yang mencerminkan kondisi dalam lingkungan pekerjaan responden baik menyangkut aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervise, promosi, dan rekan kerja. Maupun aspek kinerja sebagai kualitas dan kuantitas kerja, sikap, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama.

## 2.3.2 Kerangka Pemikiran

### Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang unggul diharapkan oleh perusahaan demi memberikan hasil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang memuaskan terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan, kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemberian motivasi kepada karyawan, maka dapat diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang memuaskan, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan, maka semakin besar pula peluang bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesannya.

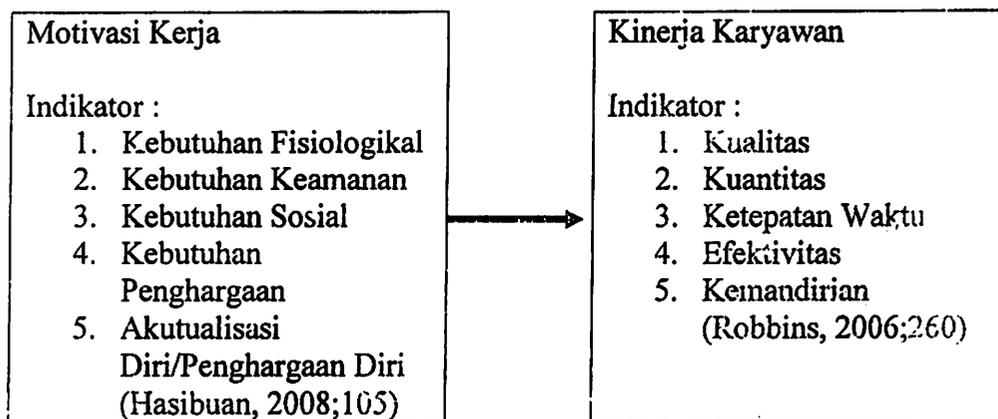
Motivasi merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi dapat memacu semangat seseorang dalam melakukan sesuatu. Seperti halnya di dalam perusahaan, semula elemen perusahaan haruslah memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab.

Pemberian motivasi kerja yang optimal kepada karyawan, maka dapat diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang memuaskan, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka semakin besar pula peluang bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesannya.

### 2.3.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka penulis menyusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara Motivasi Kereja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini, penelitian melakukan penelitian pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkan sesuai dengan tujuan penelitian.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **Objek penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

##### **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu Pelayanan Pelanggan pada Bagian Pembaca Meter yang berjumlah 61 karyawan.

##### **Lokasi Penelitian**

PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamat di Jln. Siliwangi No. 121 Kota Bogor 16142

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kombinasi, data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara langsung dan (melakukan penyebaran kusioner). Data yang akan dikumpulkan sebagai berikut :

1. Data internal organisasi yang meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia secara kualitatif dan kuantitatif.
2. Data eksternal organisasi meliputi sumber-sumber dari internet, jurnal-jurnal ilmiah, media cetak dan eksternal lainnya.

Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang isinya berupa data teori pendukung organisasi. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data dan organisasi baik data internal organisasi/perusahaan maupun data eksternal seperti laporan-laporan atau literatur.

## 3.4. Operasional Variabel

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan  
PDAM TIRTA PAKUAN KOTA Bogor pada Bagian Pembaca Meter

| Variabel                             | Indikator                           | Ukuran/dimensi  | Skala  |
|--------------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| <b>Motivasi<br/>(Variabel<br/>X)</b> | Kebutuhan Fisiologikal              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan ruang kerja.</li> <li>• Penyediaan sarana kerja.</li> <li>• Penyediaan fasilitas kerja.</li> </ul>  | Ordinal  |
|                                      | Kebutuhan Keamanan                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan keamanan lingkungan kerja.</li> <li>• Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan.</li> <li>• Perlindungan terhadap resiko pekerjaan.</li> </ul> | Ordinal  |
|                                      | Kebutuhan Sosial                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antara sesama karyawan.</li> <li>• Dukungan sesama karyawan.</li> <li>• Hubungan karyawan dengan unit terkait.</li> </ul>                           | Ordinal  |
|                                      | Kebutuhan Prestise                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif</li> <li>• Penghargaan pimpinan.</li> <li>• Penghargaan insentif terkait.</li> </ul>  | Ordinal  |
|                                      | Aktualisasi Diri                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identitas karyawan.</li> <li>• Profesionalitas karyawan.</li> <li>• Akuntabilitas karyawan.</li> </ul>   | Ordinal  |
|                                      | <b>Kinerja<br/>(Variabel<br/>Y)</b> | Kualitas  | Prestasi kerja atas prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. |
| Kuantitas                            |                                     | Peningkatan kinerja.  | Ordinal  |
| Ketepatan waktu                      |                                     | Layanan harus dilakukan dalam waktu dan cara yang efisien.  | Ordinal  |
| Efektivitas                          |                                     | Semua yang dilakukan harus dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.  | Ordinal  |
|                                      | Kemandirian                         | Kemampuan individu dalam mengelola emosinya.  | Ordinal  |

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri atau keadaan tertentu yang teliti (Sugiyono, 2011;57).

Untuk menentukan sampel dalam random sampling dengan jumlah populasi (N) 61 karyawan dapat diketahui secara pasti, salah satunya dengan menerapkan metode slovin. Informasi yang diperlukan adalah jumlah populasi (N) dan tingkat kesalahan ( $e = \text{error}$ ).

Rumus Slovin :

Populasi (N) : 61 karyawan

Kesalahan (e) : 0,05 (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{61}{1 + 61(0.05)^2}$$

$$= 52,92$$

$$= 53$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Teloransi Kesalahan (error tolerance)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memehuni, dan menyusun makalah seminar ini melalui beberapa jenis prosedur pengumpulan data dan informasi dengan cara :

#### 1. Sumber Primer (Riset lapangan)

Prosedur yang digunakan adalah melalui penelitian lapangan, yaitu berupa peninjauan secara langsung keadaan perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- a. Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan kapala bagian pembaca meter di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
- b. Kusioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

## 2. Sumber Sekunder (Riset Kepustakaan)

Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk terori dengan cara mempelajari, menela'ah dan meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dari prosedur pengumpulan data dengan kusioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

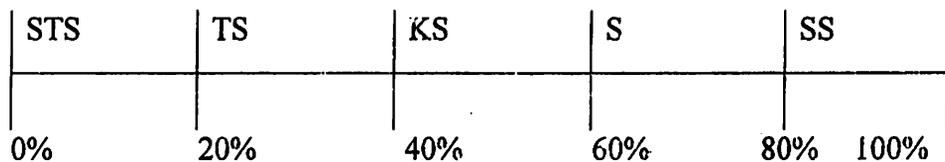
Tabel 3.2  
Tabel Keterangan Skala Likert

| No | Jawaban                   | Bobot |
|----|---------------------------|-------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| 2  | Setuju (S)                | 4     |
| 3  | Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STK) | 1     |

Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total reponden. Dengan rumus dibawah ini :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung bagaimana keadaan variabel.



### Pengumpulan data sekunder

Secara manual dengan fotokopi buku atau laporan dari perusahaan dan mengumpulkan data dengan mengunduh/mendownload media online, berupa data dari internet.

## 3.7 Metode Analisis Data

Metode pengolahan atau analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel.

Tenkin yang dipakai dalam uji validitas ini adalah teknik Korelasi Product Moment, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas yang dicari
- x = Skor masing-masing pertanyaan
- y = Total skor dari semua pertanyaan
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X (Motivasi Kerja)
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y (Kinerja Karyawan)
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi X (Motivasi Kerja)
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y (Kinerja karyawan)
- n = jumlah responden

Kriteria kusioner tersebut valid atau tidak dengan  $N = 30$  sebagai berikut : valid jika  $r > 0,361$

(Sugiyono, 2012;268)

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrumen dengan memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data . pengujian reliabilitas instrumen menggunakan Rumus Alpha Cronbact menurut Arikunto (2010;239).

Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal uraian.

Adpun rumus yang dipakai uji reliabilitas adalah :

$$r_1 = \frac{K}{(K-1)} \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

keterangan :

- $r_1$  = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum ab^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma^2$  = Varians total

## 2. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Motivasi kerja variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dengan menggunakan pearson Product Momen.

Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2\} \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi ( -1 :S r 2: + 1 )

x = Variabel bebas

x = Variabel terikat

n = Jumlah Sample

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabet 3.3 Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat lemah     |
| 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

## 3. Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien Penentu atau koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. S

Adapun rumusnya yaitu :

$$\text{Rumus KP} = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

(Supratno, 2001;153)

#### 4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dimana, rumus hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0: r = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja.
- $H_a: r > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata antara antara motivasi kerja dengan kinerja.

Selanjutnya  $t_{hitung}$  dicari dengan rumus statistik uji sebagai berikut :

$$t_h = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}}$$

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

$\rho$  = Koefisien korelasi antar motivasi kerja dan kinerja karyawan

- $N$  = Jumlah responden

Mencari (tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) dengan menggunakan uji satu arah kriteria hasil pengujiannya adalah :

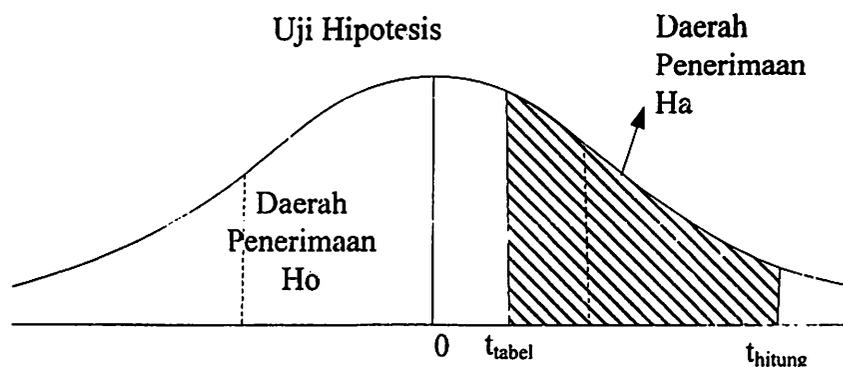
- Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kota Bogor yang dahulu dikenal dengan nama *Buitenzorg* telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1918 yang dibangun oleh Pemerintah Belanda saat itu, dengan memanfaatkan sumber mata air Kota Batu yang terletak di daerah Kabupaten Bogor dengan jarak kurang lebih 7km dari Kota Bogor. Nama perusahaan air minum pada waktu itu ialah *Gemeentelijhe Waterleiding te Buitenzorg*. Dalam sejarahnya sumber mata air Kota Batu ini merupakan cikal bakal keberadaan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Jumlah karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2016 berjumlah 560 orang.

#### Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

##### Sejarah Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemandirian di bidang air minum. Aktifitas PDAM antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke masyarakat atau pelanggan. Setelah sekian lama penyediaan air minum hanya oleh PDAM, sampai tahun 1997 dan pada puncaknya dengan terbit UU 7/2004 tentang sumberdaya air, dimana pasal 9 menyatakan bahwa Hak Guna Usaha Air dapat diberikan kepada perseorangan atau badan usaha dengan izin dari pemerintah atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan. Pada pasal 1 UU yang sama menyatakan bahwa Hak Guna Usaha Air adalah hak untuk memperoleh dan mengusahakan air. Yang artinya, air di Indonesia sudah mendapatkan legitimasi untuk menjadi suatu komoditi.

##### Perkembangan Perusahaan

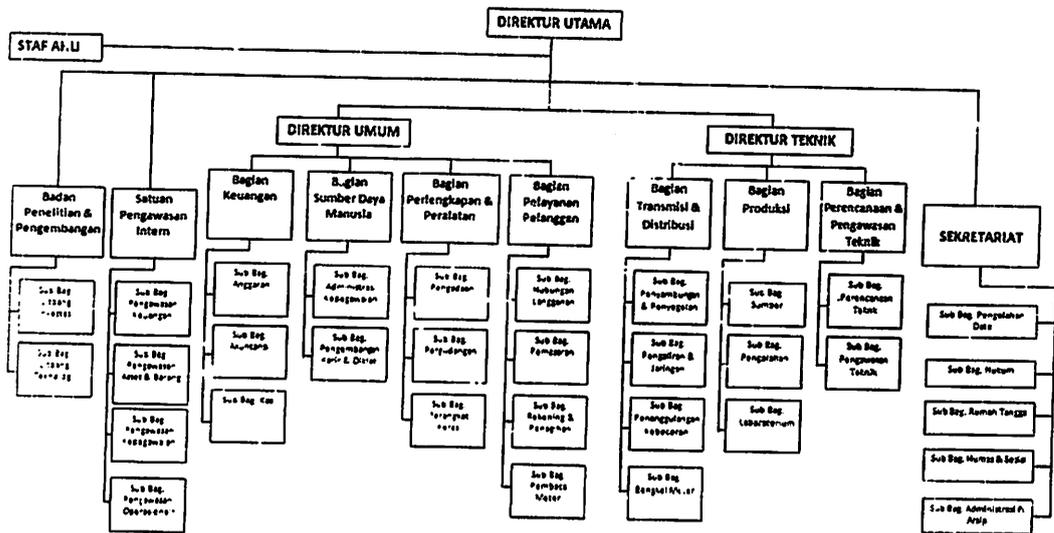
Sejalan dengan perkembangan, terhitung mulai bulan April 1977 berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Bogor Nomor 5 tahun 1977 tentang Perusahaan Daerah, pengelolaan air minum Kota Bogor berubah status yang semula sebagai dinas daerah menjadi badan hukum sebagai perusahaan daerah. Visi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor adalah menjadi perusahaan terdepan di bidang pelayanan air minum. Dalam mewujudkan visi tersebut, PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki misi untuk memberikan kepuasan pelayanan air minum secara kesinambungan kepada masyarakat sesuai dengan mempertimbangkan keterjangkauan masyarakat dan berperan sebagai penunjang otonomi daerah, serta meningkatkan SDM secara maksimal.

## 4.2 Kegiatan Usaha

Aktivitas PDAM yaitu mulai dari mengumpulkan, mengolah dan menjernihkan, sampai mendistribusikan air bersih kepada pelanggan.

### 4.2.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor:



Gambar 4.1

### Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Struktur organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yaitu :

#### 1. Direktur Utama

Mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas PDAM yang meliputi lingkup bidang umum dan bidang teknik.

Rincian tugas yang dimiliki oleh direktur utama adalah :

- Menyusun rencana kerja direktur utama
- Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas bawahan
- Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan
- Mengkoordinasikan kegiatan bawahan
- Membina kegiatan bawahan
- Memotivasi bawahan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan pengembangan karier
- Mengevaluasi hasil kerja bawahan
- Melaksanakan fungsi PDAM

- i. Merumuskan strategi perusahaan dan menjalankan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh badan pengawasan dalam pelaksanaan operasi perusahaan, sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku
- j. Menetapkan menjabarkan dan peraturan, prosedur atau pedoman-pedoman yang mendukung pelaksanaan di bidang administrasi umum, keuangan dan bidang teknik.
- k. Memberikan arahan kepada perangkat PDAM dalam rangka pendayagunaan aparatur.
- l. Mengkaji konsep naskah dinas hasil kerja bawahan.
- m. Menandatangani konsep atau naskah dinas.
- n. Mengambil inisiatif dalam penempatan, pemindahan dan pemberhentian karyawan dan menentukan batas ganti rugi dan sebagainya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- o. Membuat laporan, hasil pelaksanaan tugas, untuk disampaikan kepada Walikota terdiri dari: perhitungan laba rugi, laporan bulanan keuangan dan operasi.
- p. Memberikan saan dan pertimbangan kepada badan pengawas sebagai bahan pengambilan keputusan.
- q. Mengajukan rencana anggaran belanja tahunan dan rencana khusus kepada badan pengawas agar program PDAM tahun yang akan datang dalam bidang keuangan dan operasi dapat tercapai sesuai dengan program pemerintah daerah dan atau pusat.
- r. Memberikan laporan tahunan kepada badan pengawas, terdiri dari rencana perhitungan laba rugi, laporan bulanan keuangan dan operasi.
- s. Memelihara hubungan baik dengan kalangan masyarakat, pemerintah daerah dan pusat, serta mewakili perusahaan dengan pihak luar untuk mencapai kelancaran tugas.
- t. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

Tugas pokok PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Bogor secara memadai, adil, dan merata serta berkesinambungan.
2. Sebagai salah satu sumber PAD Pemerintah Kota Bogor

Fungsi PDAM terbagi dua, yaitu:

a. Fungsi Ekonomi

Sebagai *public utility* senantiasa dituntut untuk meningkatkan kemampuan pelayanan dan memenuhi kewajiban-kewajiban lainnya dengan caara pengelolaan perusahaan secara sehat berdasarkan asas ekonomi perusahaan.

b. Fungsi Sosial

Sebagai *public utility* yang memproduksi air bersih atau air minum yang merupakan kebutuhan pokok manusia senantiasa dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan seluruh lapisan masyarakat dari semua golongan masyarakat dengan memberlakukan tarif air minum yang disesuaikan dengan kondisi atau fungsi tempat pelanggan dan adangan pelanggan yang tersubsidi.

#### 4.2.2 Gambaran Data Pegawai

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi data melalui dokumentasi data kepegawaian pada perusahaan PDAM Tirta Pakuan Bogor.

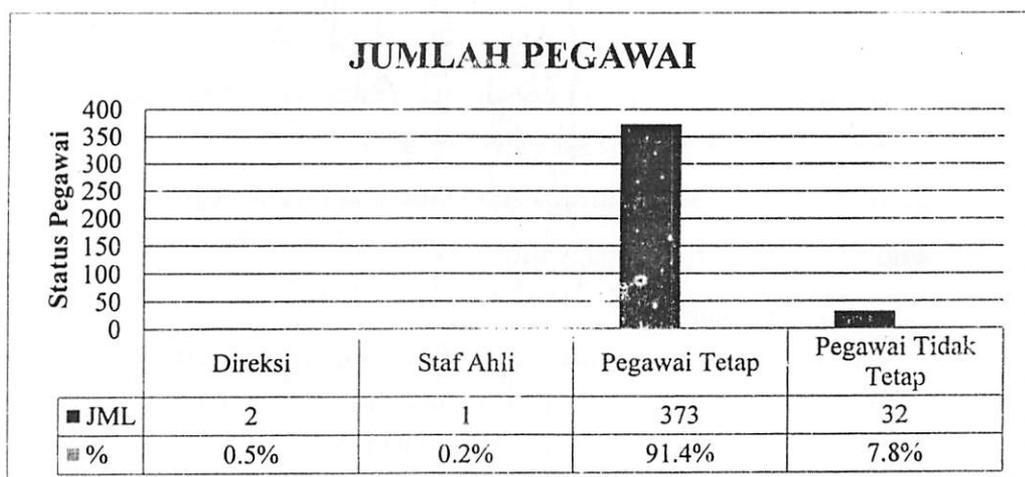
Gambaran data pegawai sampai dengan bulan Agustus 2016, tergambar pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.1  
Jumlah Pegawai berdasarkan Status Pegawai

| NO | STATUS PEGAWAI      | JML        | %           |
|----|---------------------|------------|-------------|
| 1  | Direksi             | 2          | 0.5%        |
| 2  | Staf Ahli           | 1          | 0.2%        |
| 3  | Pegawai Tetap       | 373        | 91.4%       |
| 4  | Pegawai Tidak Tetap | 32         | 7.8%        |
|    | <b>Subtotal</b>     | <b>408</b> | <b>100%</b> |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, diolah, 2017

Dari data tersebut di atas bahwa pegawai PDAM Tirta Pakuan memiliki 2 (dua) orang direksi, 1 (satu) orang staf ahli, dan 373 (tiga ratus tujuh puluh tiga) pegawai tetap sehingga jumlah keseluruhan pegawai tetap adalah 376 (tiga ratus tujuh puluh enam) orang atau sebesar 91.11% dari pegawai adalah pegawai tetap. Data di atas dapat digambarkan oleh grafik di bawah ini:



Gambar 4.2.

Jumlah dan Tingkat Persentase Pegawai berdasarkan Status Pegawai

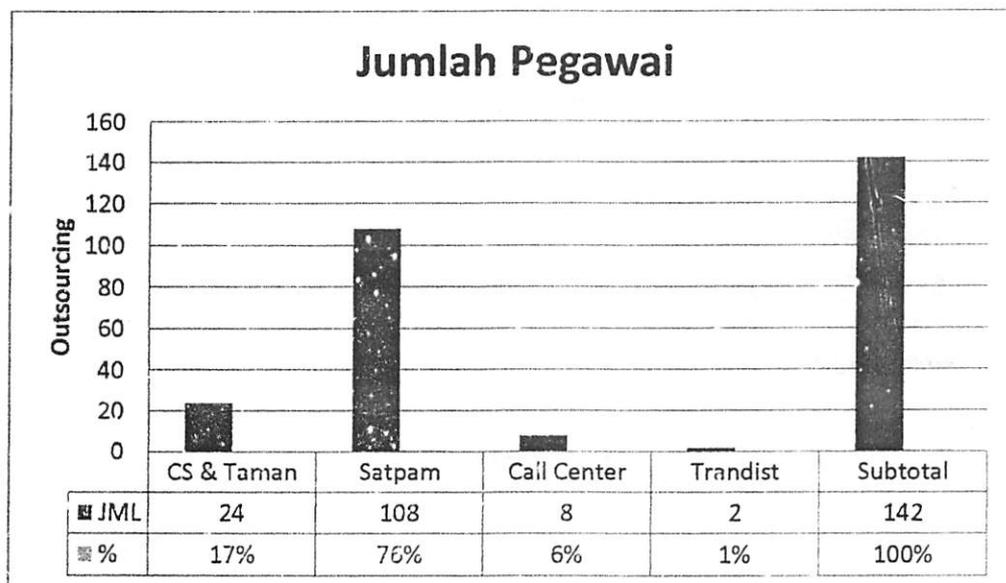
Sedangkan pegawai teknis lapangan lainnya adalah pegawai outsourcing, dengan data ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.2  
Jumlah Pegawai *Outsourcing*

| NO | OUTSOURCING     | JML        | %           |
|----|-----------------|------------|-------------|
| 1  | CS & Taman      | 24         | 17%         |
| 2  | Satpam          | 108        | 76%         |
| 3  | Call Center     | 8          | 6%          |
| 4  | Trandist        | 2          | 1%          |
|    | <b>Subtotal</b> | <b>142</b> | <b>100%</b> |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah

Analisis berdasarkan data tersebut adalah 142 (seratus empat puluh dua) orang pegawai adalah pegawai *outsourcing*, berdasarkan urutan terbesar, terdiri dari 76% atau 108 orang satpam, 17% pegawai atau 24 orang CS & Taman, call center 6% pegawai atau 8 orang dan yang paling sedikit adalah pegawai bagian transportasi dan distribusi hanya 2 orang atau hanya 1%. Data ini dapat tergambar dalam grafik di bawah ini:



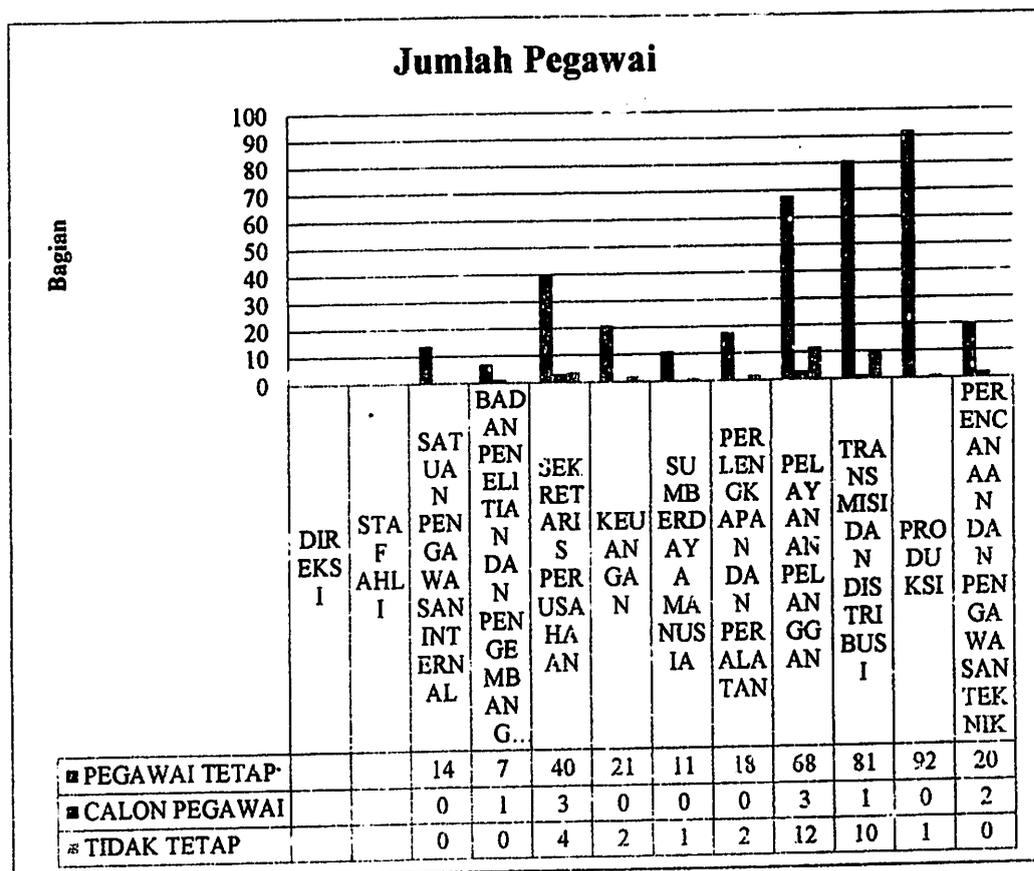
Gambar 4.3  
Jumlah Pegawai *Outsourcing*

Jumlah total pegawai PDAM Tirta Pakuan terdiri 560 orang pegawai yang dibagi menjadi 12 bagian:

Tabel 4.3  
Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian

| No | Bagian                                 | Pegawai Tetap | Calon Pegawai | Tidak Tetap | Jumlah     |
|----|--|---------------|---------------|-------------|------------|
| 1  | Direksi                                |               |               |             | 2          |
| 2  | Staf Ahli                              |               |               |             | 1          |
| 3  | Satuan Pengawasan Internal             | 14            | 0             | 0           | 14         |
| 4  | Badan Penelitian Dan Pengembangan      | 7             | 1             | 0           | 8          |
| 5  | Sekretaris Perusahaan                  | 40            | 3             | 4           | 47         |
| 6  | Keuangan                               | 21            | 0             | 2           | 23         |
| 7  | Sumberdaya Manusia                     | 11            | 0             | 1           | 12         |
| 8  | Perlengkapan Dan Peralatan             | 18            | 0             | 2           | 20         |
| 9  | Pelayanan Pelanggan                    | 68            | 3             | 12          | 83         |
| 10 | Transmisi Dan Distribusi               | 81            | 1             | 10          | 92         |
| 11 | Produksi                               | 92            | 0             | 1           | 93         |
| 12 | Perencanaan Dan Pengawasan Teknik      | 20            | 2             | 0           | 22         |
|    | <b>Jumlah Bagian Umum &amp; Teknik</b> | <b>372</b>    | <b>10</b>     | <b>32</b>   | <b>414</b> |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah



Gambar 4.4  
Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian

### 4.3 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat digambarkan bahwa responden yang diteliti memiliki klasifikasi responden sebagai berikut:

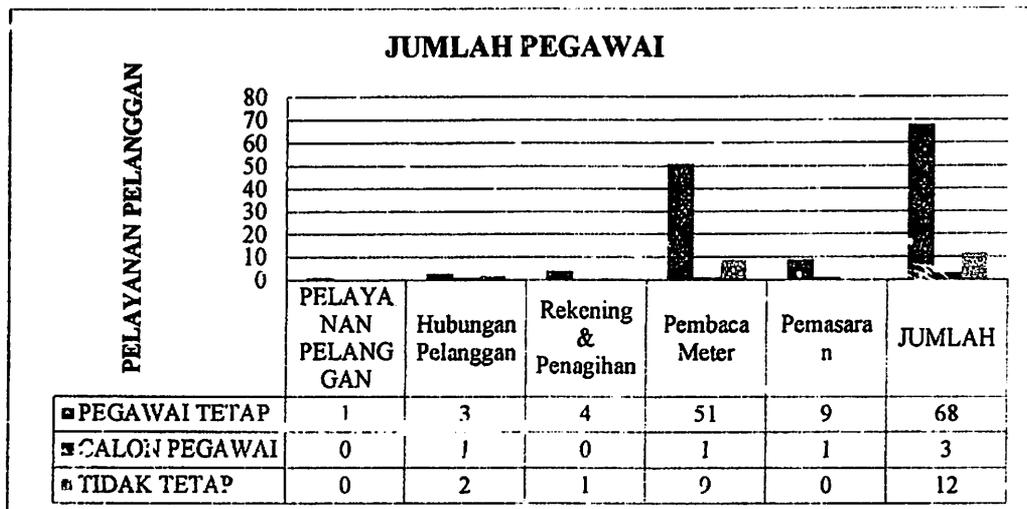
#### 4.3.1 Responden Berdasarkan Jabatan

Responden pada penelitian ini pada bagian pelayanan pelanggan untuk sub bagian pencatat meter pada perusahaan PDAM Tirta Pakuan berjumlah 61 orang dan diambil 53 orang sebagai responden. Adapun data pada bagian pelayanan pelanggan tergambar pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.4  
Jumlah Pegawai berdasarkan Bagian Pelayanan Pelanggan

| No | Bagian               | Pegawai Tetap | Calon Pegawai | Tidak Tetap | Jumlah    |
|----|----------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|
|    | Pelayanan Pelanggan  | 1             | 0             | 0           | 1         |
| 1  | Hubungan Pelanggan   | 3             | 1             | 2           | 6         |
| 2  | Rekening & Penagihan | 4             | 0             | 1           | 5         |
| 3  | Pembaca Meter        | 51            | 1             | 9           | 61        |
| 4  | Pemasaran            | 9             | 1             | 0           | 10        |
|    | <b>Jumlah</b>        | <b>68</b>     | <b>3</b>      | <b>12</b>   | <b>83</b> |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah



Gambar 4.5  
Responden Bagian Pelayanan Pelanggan

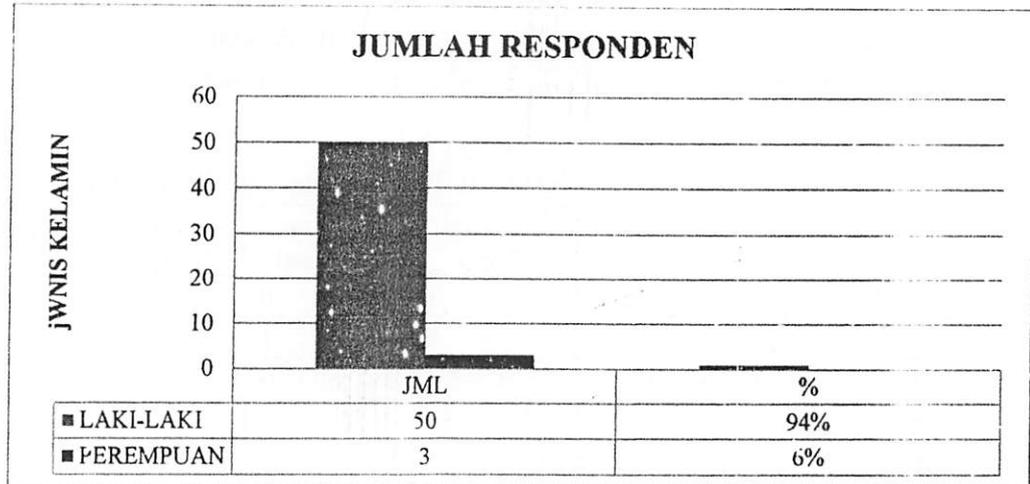
#### 4.3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diteliti sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang responden di perusahaan PDAM Tirta Pakuan berdasarkan jenis kelamin, yang terdiri dari 50 (lima puluh) orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 3 (tiga) orang karyawan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.5  
Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

| No     | Jenis Kelamin | Jml | %    |
|--------|---------------|-----|------|
| 1      | Laki-Laki     | 50  | 94%  |
| 2      | Perempuan     | 3   | 6%   |
| Jumlah |               | 53  | 100% |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah



Gambar 4.6

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data tersebut bahwa pegawai PDAM Tirta Pakuan untuk bagian pencatat meter masih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 94% (Sembilan puluh empat persen) dan sisanya 6% (enam persen) berjenis kelamin perempuan.

#### 4.3.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Responden yang mengisi angket pada perusahaan ini sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang dengan jenjang pendidikan dari 6 (enam) orang sarjana diambil 3 (tiga) orang sarjana dengan alasan karena 1 (satu) orang sarjana adalah kepala bagian pencatat meter, 1 (satu) orang pegawai berstatus calon pegawai, dan 1 (satu) orang berstatus pegawai tidak tetap.

Jenjang pendidikan lainnya adalah Diploma 3, pada jenjang ini peneliti melakukan uji angket kepada 5 (lima) orang pegawai tetap dan 1 (satu) orang pegawai tidak tetap. Pada responden yang berlatar pendidikan SMA sederajat, peneliti melakukan uji penelitian kepada seluruh pegawai tetap atau 42 (empat puluh dua) orang, sedangkan untuk pegawai tidak tetap yaitu 7 (orang) hanya diuji 2 (dua) orang atau 28% (dua puluh delapan persen) nya.

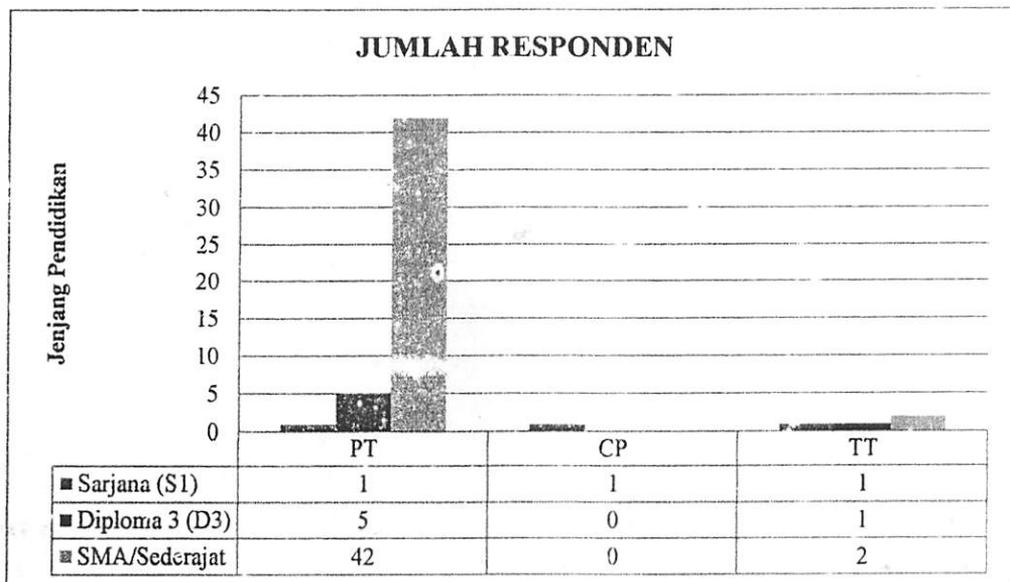
Data responden berdasarkan jenjang pendidikan tergambar pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.6  
Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

| No | Pendidikan     | Pt | Cp | Tt | Jumlah | Persen |
|----|----------------|----|----|----|--------|--------|
| 1  | Sarjana (S1)   | 1  | 1  | 1  | 3      | 6%     |
| 2  | Diploma 3 (D3) | 5  | 0  | 1  | 6      | 11%    |
| 3  | SMA/Sederajat  | 42 | 0  | 2  | 44     | 83%    |
| 4  | Jumlah         | 48 | 1  | 4  | 53     | 100%   |

\* PT: Pegawai Tetap, CP: Calon Pegawai, TT: Tidak Tetap

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah



Gambar 4.7  
Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

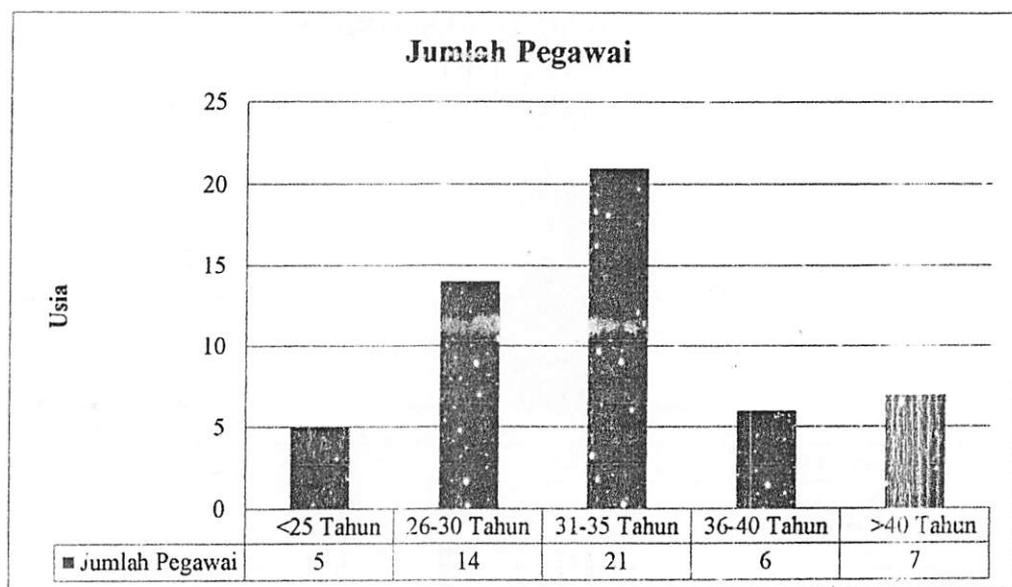
Responden pada jenjang pendidikan SMA/Sederajat adalah responden terbanyak yang ditunjukkan oleh data sebanyak 42 (empat puluh dua) orang pegawai tetap, 2 (dua) orang pegawai tidak tetap sehingga jumlah responden dari jenjang pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 44 (empat puluh empat) orang atau 83% (delapan puluh tiga persen), 6 (enam) orang berjenjang pendidikan Diploma tiga atau 11% (sebelas persen), dan sisanya 6% (enam persen) berjenjang pendidikan sarjana atau S1.

#### 4.3.4 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dapat dikelompokkan ke dalam 5 (lima) lima kategori. Data responden berdasarkan usia tergambar dalam tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.7  
Responden berdasarkan Usia

| No     | Kategori    | Jumlah Pegawai | Presentase(%) |
|--------|-------------|----------------|---------------|
| 1      | <25 Tahun   | 5              | 9%            |
| 2      | 26-30 Tahun | 14             | 26%           |
| 3      | 31-35 Tahun | 21             | 40%           |
| 4      | 36-40 Tahun | 6              | 11%           |
| 5      | >40 Tahun   | 7              | 13%           |
| JUMLAH |             | 53             | 100%          |



Gambar 4.8.

Responden berdasarkan Usia

Dari tabel dan grafik di atas jika diurutkan berdasarkan usia dari yang terbanyak masing-masing adalah: 21 (dua puluh satu) orang atau 40% (empat puluh persen) berusia 31-35 tahun, 14 (empat belas) orang atau 26% (empat puluh persen) berusia 26-30 tahun, 7 (tujuh) orang atau 13% (tiga belas persen) berusia di atas 40 tahun, 6 (enam) orang atau 11% (sebelas persen) berusia 36-40 tahun, dan sisanya 5 (lima) orang atau 9% (empat puluh persen) berusia <25 tahun.

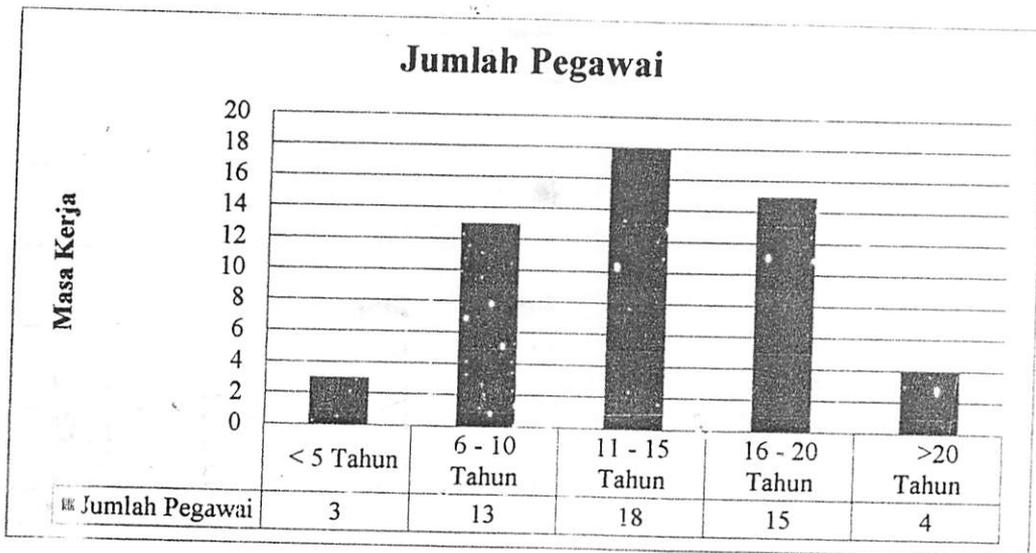
#### 4.3.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 4.8  
Responden berdasarkan Masa Kerja

| No     | Masa Kerja    | Jumlah Pegawai | Presentase(%) |
|--------|---------------|----------------|---------------|
| 1      | < 5 Tahun     | 3              | 6%            |
| 2      | 6 - 10 Tahun  | 13             | 25%           |
| 3      | 11 - 15 Tahun | 18             | 34%           |
| 4      | 16 - 20 Tahun | 15             | 28%           |
| 5      | >20 Tahun     | 4              | 8%            |
| JUMLAH |               | 53             | 100%          |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM, 2016 diolah



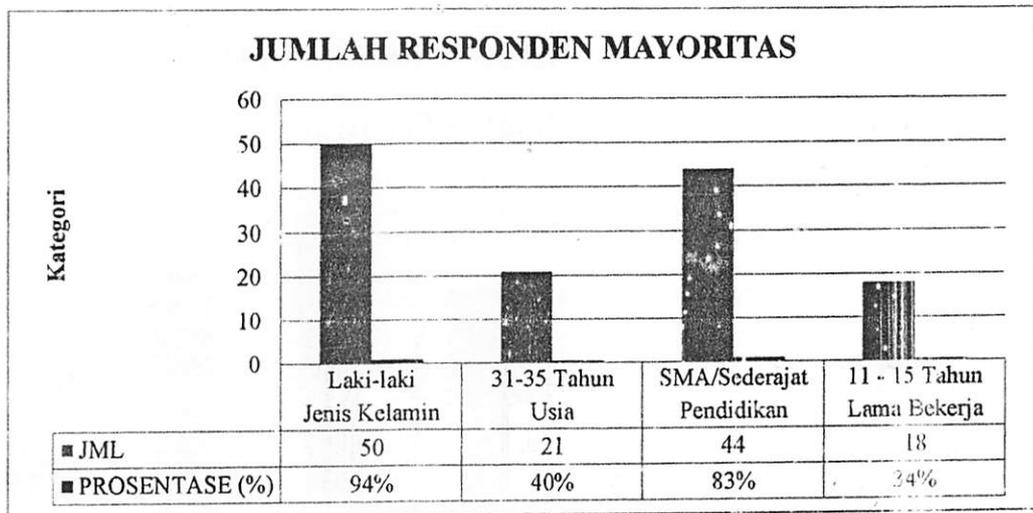
Gambar 4.9  
Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, masing-masing pegawai jika diurut berdasarkan dari masa kerja terendah adalah: masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 3 (tiga) orang pegawai masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 4 (empat) orang pegawai, masa kerja di 6-10 tahun sebanyak 13 (tiga belas) orang pegawai, masa kerja 16-20 tahun 5 tahun sebanyak 3 (tiga) orang pegawai.

Dari data responden di atas jika dibuat tabel mayoritas responden dapat dilihat berdasarkan identifikasi responden, pada tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Profil Responden berdasarkan Mayoritas

| No | Kategori      | Mayoritas     | Jml | Prosentase (%) |
|----|---------------|---------------|-----|----------------|
| 1  | Jenis Kelamin | Laki-Laki     | 50  | 94%            |
| 2  | Usia          | 31-35 Tahun   | 21  | 40%            |
| 3  | Pendidikan    | Sma/Sederajat | 44  | 83%            |
| 4  | Lama Bekerja  | 11 - 15 Tahun | 18  | 34%            |



Gambar 4.10  
Profil Responden berdasarkan Mayoritas

Dari tabel dan grafik tersebut di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 (lima puluh) orang atau 94% (sembilan puluh empat) sisanya adalah perempuan. Berdasarkan usia 40% (empat puluh persen) atau sejumlah 21 (dua puluh satu) orang berusia 31-35 tahun, berdasarkan jenjang pendidikan 83% (delapan puluh tiga persen) SMA/ sederajat, dan untuk lama bekerja 34% (tiga puluh empat persen) atau 18 orang bekerja antara 11-15 tahun.

#### 4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Dalam mengukur validitas motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Teknik yang dipakai dalam uji validitas ini adalah teknik Korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil uji lapangan terhadap 30 puluh orang responden pada bagian Transmisi dan distribusi, maka dihasilkan:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| VALIDITAS   | NO. ITEM SOAL   | JUMLAH |
|-------------|---|--------|
|             | N=30, $\alpha=0.05$   |        |
|             | 0.361**   |        |
| VALID       | 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,15,16,17,18, 19,20, 22,23,26,27,28,29,30 | 25     |
| TIDAK VALID | 1,12,13,21,30   | 5      |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM,2016 diolah

\*\* (Sugiyono, 2012;268)

Menguji validitas soal variable kinerja dengan jumlah item soal 30 dan jumlah responden 30 berdasarkan penilaian kepala bagian Transmisi dan distribusi, maka diperoleh hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Kinerja

| VALIDITAS   | NO. ITEM SOAL   | JUMLAH |
|-------------|---|--------|
|             | N=30, $\alpha=0.05$   |        |
|             | 0.361   |        |
| VALID       | 1,2,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20, 22,23,24,26,28,29,30 | 25     |
| TIDAK VALID | 3, 9,18,21,25   | 5      |

\*Sumber data, Rekapitulasi data PDAM,2016 diolah

\*\* (Sugiyono, 2012;268)

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas menunjukkan seberapa jauh instrumen dengan memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian reabilitas instrumen menggunakan Rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dari responden 30 Orang dengan  $\alpha=0,05$  dengan cara mencari varian dengan syntax pada Ms Excels =VAR(Range) selanjunya rumus mencari Jumlah varian dengan fungsi statistic =SUM(Range), rumus *Alpha Cronbach* dengan nilai pada tabel 0,361 dan kesimpulan diperoleh dengan perhitungan hasil *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai tabel ( $K_{oef} > \text{tabel}$ ), dihasilkan sebagai berikut:

Tabel. 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

| JML VARIAN  | $\Sigma$ VARIAN | Koefesien Reliabelitas alpha cronbarch | Kesimpulan |
|-------------|-----------------|--|------------|
| 3.485057471 | 43.80952381     | 0.92044978                             | Reliabel   |

Tabel. 4.13  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

| JML VARIAN  | $\Sigma$ VARIAN | Koefesien Reliabelitas alpha cronbarch | Kesimpulan |
|-------------|-----------------|--|------------|
| 3.972413793 | 75.42988506     | 0.94733634                             | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas kinerja koefisien reliabilitas (0,947) lebih besar dari nilai tabel 0,361 maka instrument soal variabel kinerja adalah reliable.

#### 4.5 Pembahasan

##### 4.5.1 Motivasi Kerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Pakuan

Pentingnya motivasi kerja pegawai dalam menunjang kinerja memerlukan studi dan penelitian. Motivasi seorang pegawai atau karyawan baik motivasi internal maupun eksternal akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Namun sebaliknya jika motivasi kerja rendah akan berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja seseorang. Studi dan Penelitian mengenai motivasi kerja dapat dilihat dari tanggapan responden atas angket yang diberikan seperti di bawah ini:

##### 1. Kebutuhan Keamanan/Rasa Aman

Tabel 4.14  
Pendapat Responden mengenai "Kenyamanan dalam Bekerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 48                       | 192        | 91%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>217</b> | <b>100%</b>    |

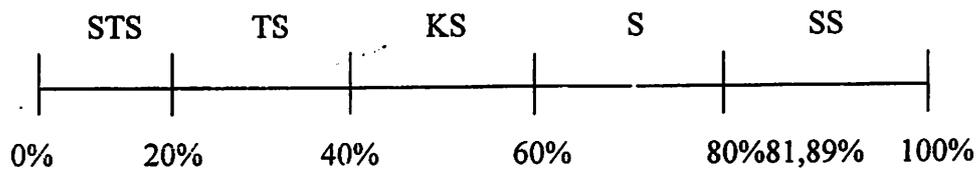
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{217}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,89\%$$



Tabel 4.15  
Pendapat Responden mengenai “Kejelasan Status Pekerjaan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 214        | 100%           |

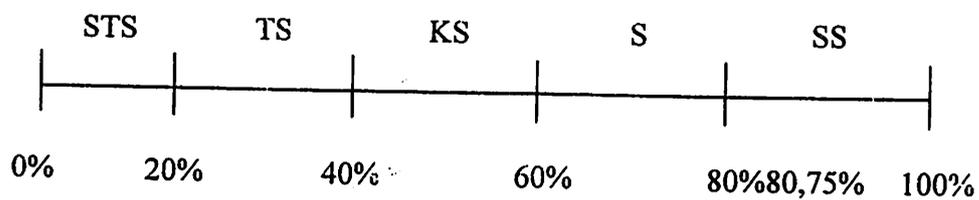
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{214}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 80,75\%$$



Tabel 4.16  
Pendapat Responden mengenai "Kecukupan Gaji"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 7                        | 35         | 13%            |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>219</b> | <b>100%</b>    |

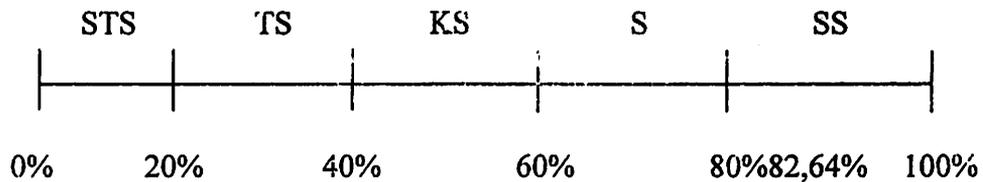
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{219}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 82,64\%$$



Tabel 4.17  
Pendapat Responden mengenai "Jaminan Hidup"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>216</b> | <b>100%</b>    |

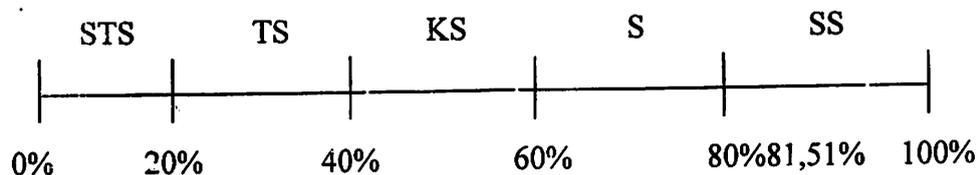
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

= 81,51%



Tabel 4.18.

Pendapat Responden mengenai "Pekerjaan Tetap"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 48                       | 192        | 91%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>215</b> | <b>100%</b>    |

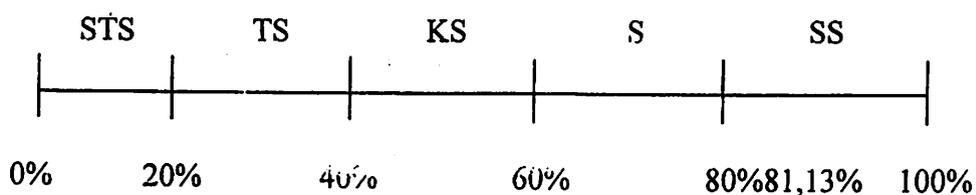
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{215}{5 \times 53} \times 100$$

= 81,13%



## 2. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.19

Pendapat Responden mengenai "Penerimaan oleh Rekan Kerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>216</b> | <b>100%</b>    |

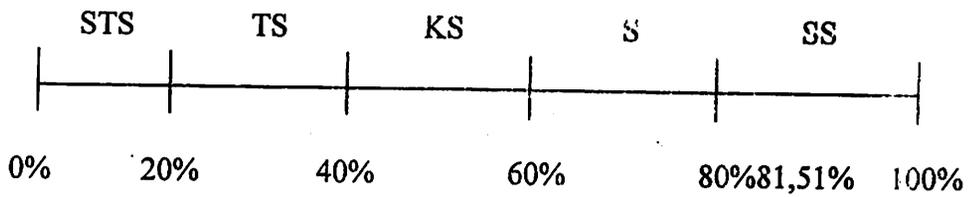
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.20

Pendapat Responden mengenai "Berinteraksi dengan Rekan Kerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 7                        | 35         | 13%            |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 219        | 100%           |

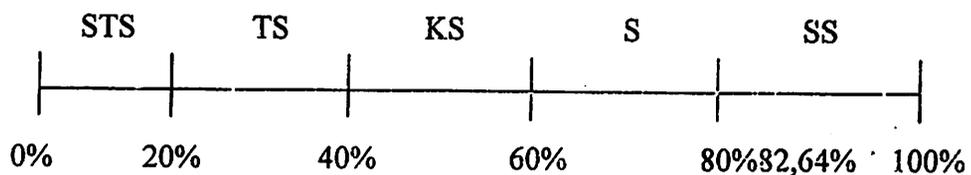
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{219}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 82,64\%$$



Tabel 4.21  
Pendapat Responden mengenai “Bantuan Rekan Kerja”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 216        | 100%           |

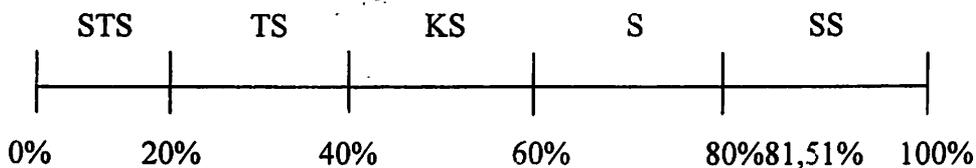
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.22  
Pendapat Responden mengenai “Dukungan Perusahaan dalam Bekerja”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 216        | 100%           |

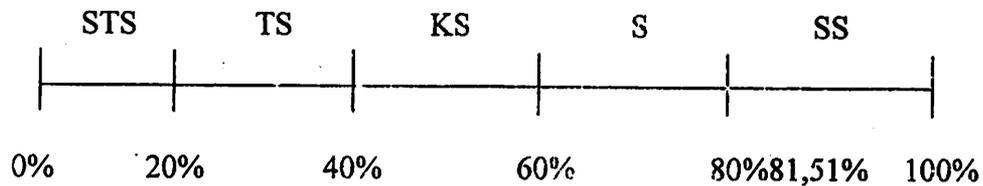
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.23  
Pendapat Responden mengenai "Hubungan Kerja yang Harmonis"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>216</b> | <b>100%</b>    |

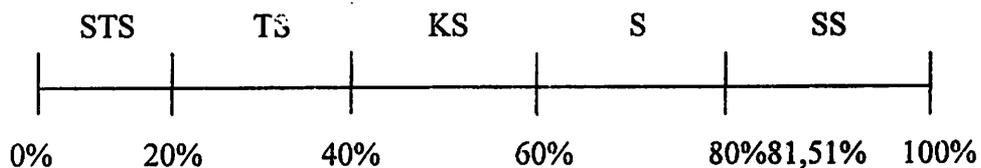
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



### 3. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.24  
Pendapat Responden mengenai "Pujian dari Atasan"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 49                       | 196        | 92%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>216</b> | <b>100%</b>    |

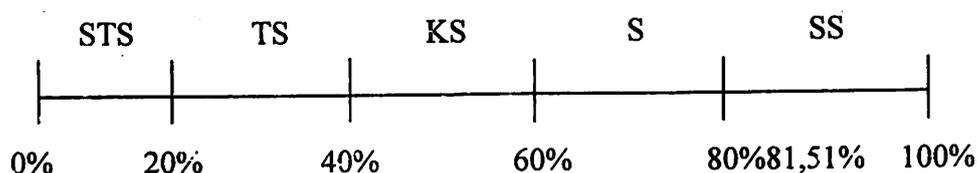
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.25

Pendapat Responden mengenai "Penghargaan atas Prestasi Kerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 49                       | 196        | 92%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 216        | 100%           |

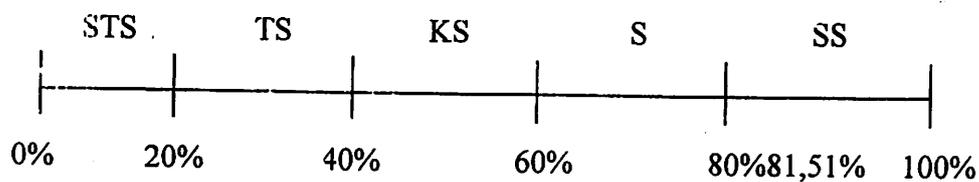
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.26  
Pendapat Responden mengenai "Pengakuan Pencapaian Kerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 45                       | 180        | 85%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 220        | 100%           |

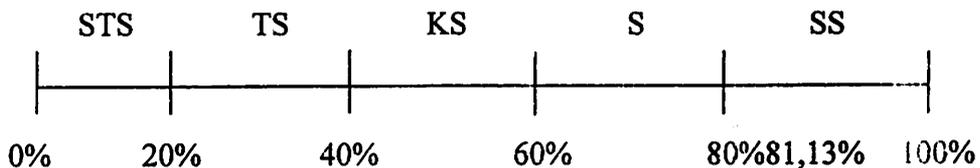
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



Tabel 4.27  
Pendapat Responden mengenai "Bekerja Keras untuk Kinerja yang Baik"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 6                        | 30         | 11%            |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 217        | 100%           |

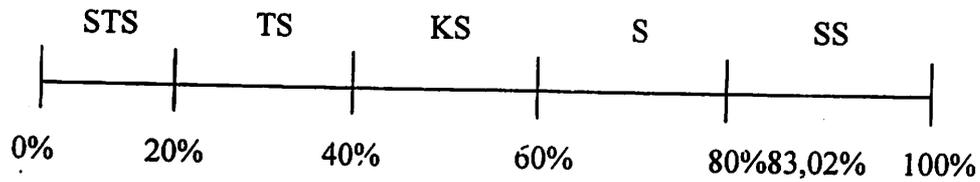
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{217}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,89\%$$



Tabel 4.28.

Pendapat Responden mengenai "Bonus karena Prestasi Kerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 45                       | 180        | 85%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 220        | 100%           |

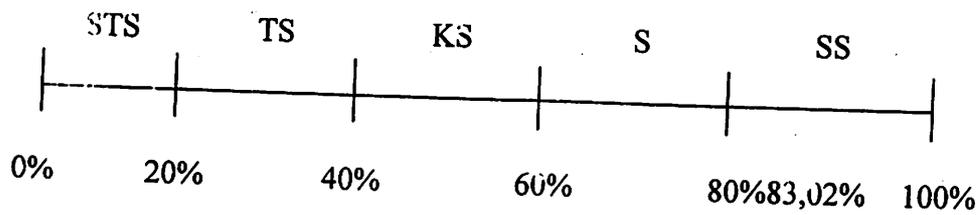
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



#### 4. Kebutuhan Fisiologikal

Tabel 4.29

Pendapat Responden mengenai "Pemenuhan Kebutuhan Hidup"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 10                       | 50         | 19%            |
| Setuju              | 4    | 42                       | 168        | 79%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 221        | 100%           |

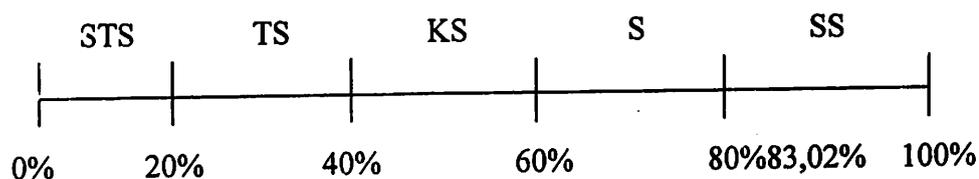
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{221}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,40\%$$



Tabel 4.30.

Pendapat Responden mengenai "Tanggung Jawab terhadap Keluarga"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 6                        | 30         | 11%            |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 217        | 100%           |

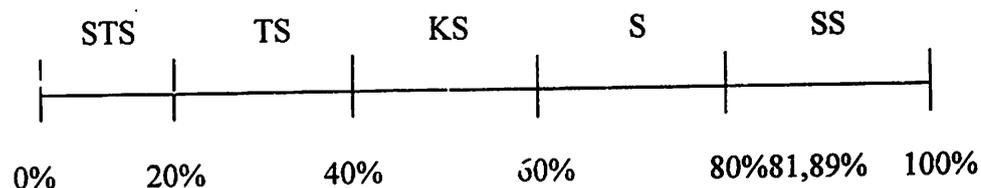
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{217}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,89\%$$



Tabel 4.31  
Pendapat Responden mengenai "Kecukupan Gaji dalam Pemenuhan Hidup Sehari-hari"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 214        | 100%           |

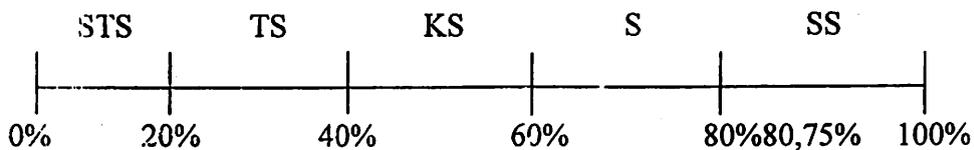
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{214}{5 \times 53} \times 100\%$$

$$= 80,75\%$$



Tabel 4.32  
Pendapat Responden mengenai "Kesungguhan dalam Bekerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 3                        | 15         | 6%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 3                        | 9          | 6%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 212        | 100%           |

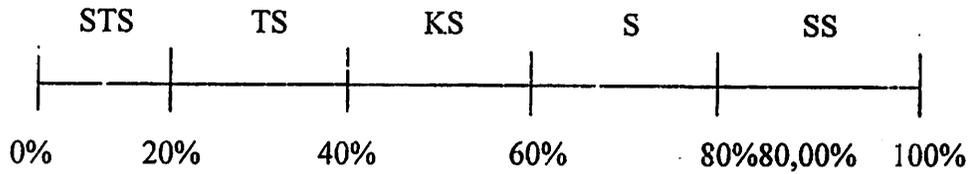
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{212}{5 \times 53} \times 100\%$$

$$= 80,00\%$$



Tabel 4.33

Pendapat Responden mengenai "Pemenuhan Kebutuhan Hidup Mendasar"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 215        | 100%           |

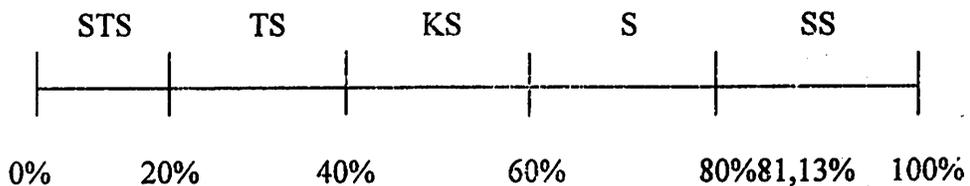
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{215}{5 \times 53} \times 100\%$$

$$= 81,13\%$$



## 5. Aktualisasi Diri

Tabel 4.34

Pendapat Responden mengenai "Melakukan Pekerjaan dengan Serang Hati"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 6                        | 30         | 11%            |
| Setuju              | 4    | 46                       | 184        | 87%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 217        | 100%           |

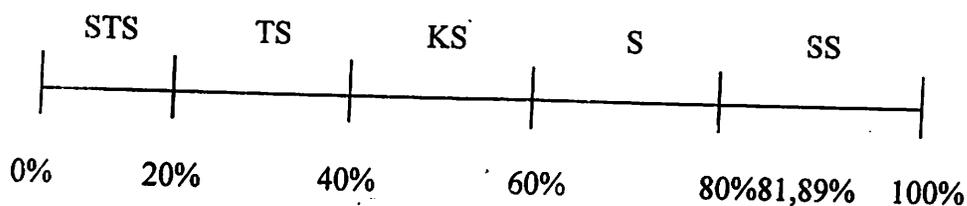
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{217}{5 \times 53} \times 100\%$$

$$= 81,89\%$$



Tabel 4.35

Pendapat Responden mengenai "Merasa Betah dalam Bekerja"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 48                       | 192        | 91%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 215        | 100%           |

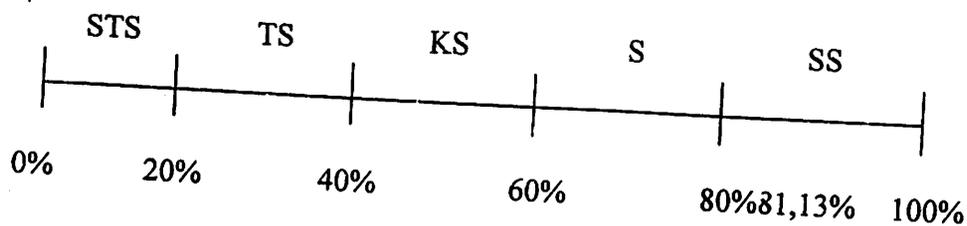
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{215}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,13\%$$



Tabel 4.36  
Pendapat Responden mengenai “Merasa Cocok dengan Pekerjaan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 3                        | 15         | 6%             |
| Setuju              | 4    | 47                       | 188        | 89%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 3                        | 9          | 6%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>212</b> | <b>100%</b>    |

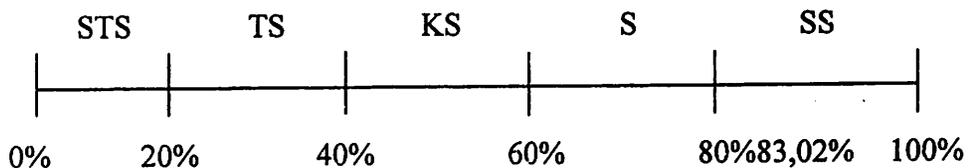
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{212}{5 \times 53} \times 100\%$$

$$= 80,00\%$$



Tabel 4.37  
Pendapat Responden mengenai “Bekerja Tanpa Paksaan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 4                        | 20         | 8%             |
| Setuju              | 4    | 49                       | 196        | 92%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>216</b> | <b>100%</b>    |

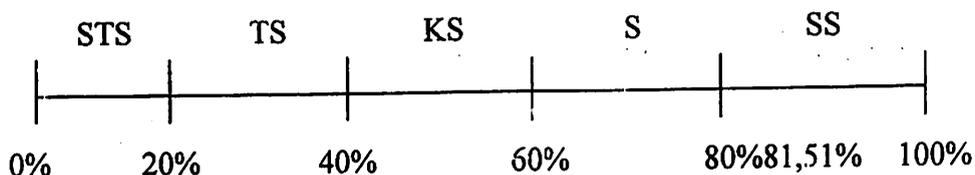
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.38.

Pendapat Responden mengenai "Pemenuhan Kebutuhan Hidup Mendasar"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 7                        | 35         | 13%            |
| Setuju              | 4    | 45                       | 180        | 85%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 218        | 100%           |

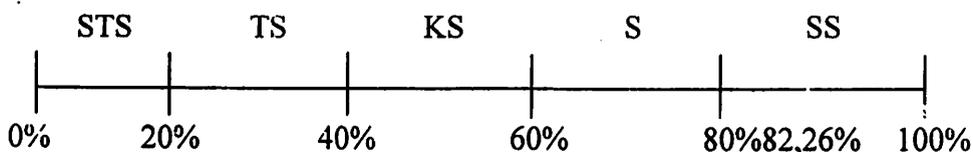
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{218}{5 \times 53} \times 100$$

$$= \frac{218}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 82,26\%$$



Berdasarkan data tersebut di atas. Berikut ini adalah tanggapan responden yang menjawab pernyataan variable X (motivasi) yang diolah dengan menggunakan Ms.Excels:

Tabel.4.39  
Distribusi Frekuensi Motivasi

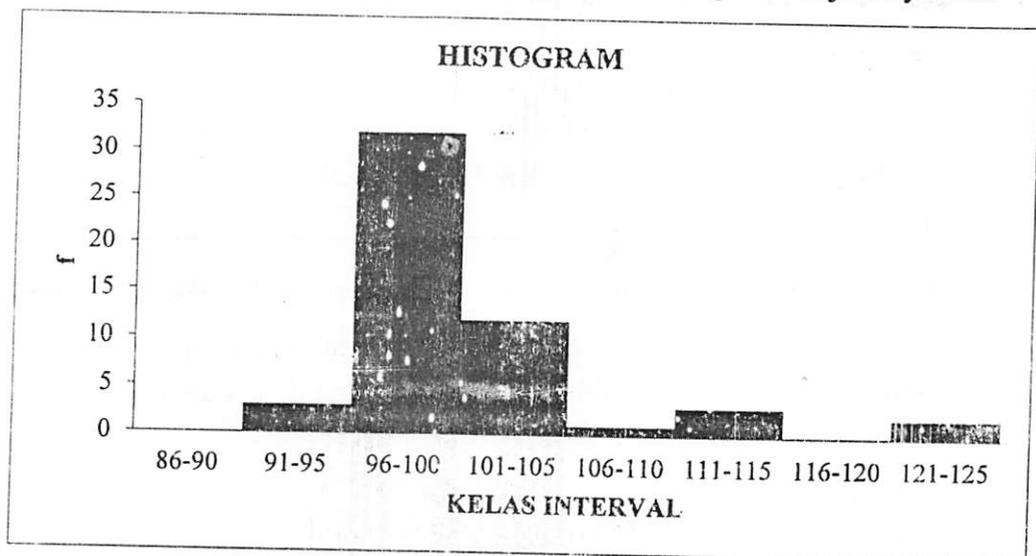
| kelas Interval | f  | f   | X   | fX   | fKum< | fKum> |
|----------------|----|-----|-----|------|-------|-------|
| 86-90          | 0  | 0%  | 88  | 0    | 85.5  | 90.5  |
| 91-95          | 3  | 6%  | 93  | 279  | 90.5  | 95.5  |
| 96-100         | 32 | 60% | 108 | 3456 | 95.5  | 100.5 |
| 101-105        | 12 | 23% | 103 | 1236 | 100.5 | 105.5 |
| 106-110        | 1  | 2%  | 108 | 108  | 105.5 | 110.5 |
| 111-115        | 3  | 6%  | 113 | 339  | 110.5 | 115.5 |
| 116-120        | 0  | 0%  | 118 | 0    | 115.5 | 120.5 |
| 121-125        | 2  | 4%  | 123 | 246  | 120.5 | 125.5 |
| $\Sigma$       | 53 |     |     |      |       |       |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan analisis untuk variabel motivasi kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.40.  
Analisis Variabel Motivasi

|                 |         |
|-----------------|---------|
| N               | 53      |
| $\Sigma$        | 5403    |
| MAX             | 125     |
| MIN             | 93      |
| RANGE           | 32      |
| MEAN            | 1850.83 |
| MEDIAN          | 100     |
| MODUS           | 100     |
| STANDAR DEVIASI | 5.965   |
| VARIANS         | 35.593  |
| STANDAR ERROR   | 0.672   |
| KURTOSIS        | 7.56789 |
| SKEWNESS        | 4.34597 |

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai mean adalah 1850.83 lebih besar dari nilai median yaitu 100 yang berarti data representatif dan memiliki hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja. Maka secara empirik bahwa variabel motivasi kerja berhubungan kuat dengan kinerja karyawan.



Gambar. 4.11  
Empirik Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram tersebut bahwa data terbanyak adalah rentang 96-100 sebanyak 32 atau 60%, dan yang terendah pada skala interval 116-120 yaitu 0. Selanjutnya adalah menghitung rata-rata motivasi kerja, dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 X &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\
 &= \frac{5.403}{53 \times 5 \times 25} \\
 &= 0,81\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan sebaran interval motivasi, maka diperoleh bahwa:

Tabel. 4.41  
Sebaran Interval Nilai Motivasi Kerja

| Interval Nilai | Presentase | Keterangan    |
|----------------|------------|---------------|
| 0,00 – 0,199   |            | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399   |            | Rendah        |
| 0,40 – 0,599   |            | Sedang        |
| 0,60 – 0,799   |            | Kuat          |
| 0,80 – 1,000   | 0,81%      | Sangat Kuat   |

Motivasi berada pada kuadran sangat kuat dan memiliki hubungan yang memiliki hubungan nyata dengan kinerja atau variabel motif lainnya.

#### 4.5.2 Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Tirta Pakuan

Kinerja yang merupakan ukuran hasil pekerjaan seseorang membutuhkan evaluasi yang sistematis melalui pengukuran berbagai indikator kinerja seperti: kuantitas pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, efektivitas dalam mencapai target, maupun kemandirian seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Di bawah ini merupakan tanggapan Kepala Bagian Pencatat Meter pada perusahaan PDAM Tirta Pakuan.

##### 1. Kualitas

Tabel 4.42  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Tanggap terhadap Tugas Baru"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 10                       | 50         | 19%            |
| Setuju              | 4    | 42                       | 168        | 79%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| Jumlah              |      | 53                       | 221        | 100%           |

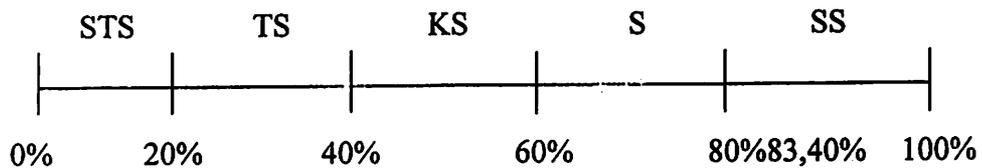
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{221}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,40\%$$



Tabel 4.43

Pendapat Responder mengenai "Karyawan Mengerjakan Tugas dengan Teliti"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 12                       | 60         | 23%            |
| Setuju              | 4    | 41                       | 164        | 77%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 224        | 100%           |

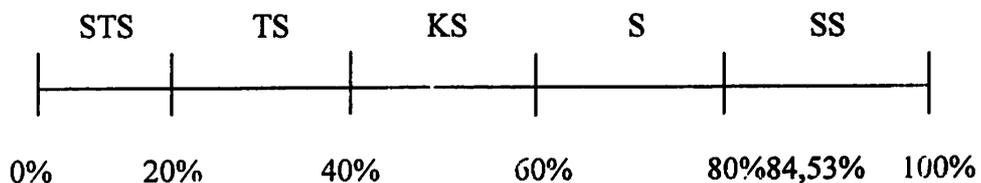
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{224}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 84,53\%$$



Tabel 4.44  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja"

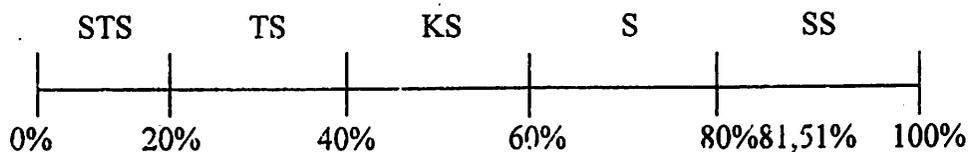
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 41                       | 164        | 77%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 4                        | 12         | 8%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 216        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



Tabel 4.45  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan"

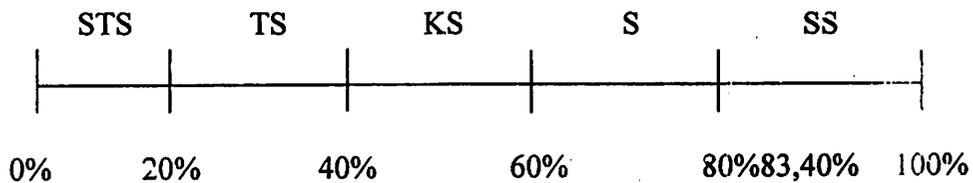
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 10                       | 50         | 19%            |
| Setuju              | 4    | 42                       | 168        | 79%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 221        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{221}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,40\%$$



Tabel 4.46  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Memenuhi Standar Kerja yang Dibutuhkan Perusahaan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 7                        | 35         | 13%            |
| Setuju              | 4    | 44                       | 176        | 83%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 217        | 100%           |

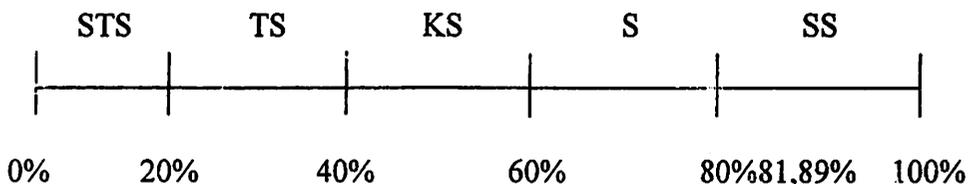
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{217}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,89\%$$



## 2. Kuantitas

Tabel 4.47  
Pendapat Responden mengenai “Tingkat Pencapaian Kinerja Karyawan Sesuai Kebutuhan Instansi”

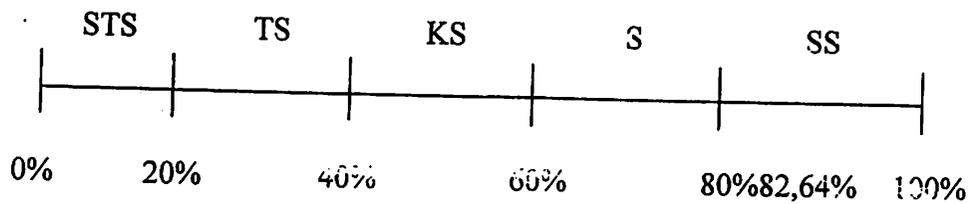
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 44                       | 176        | 83%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 219        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{219}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 82,64\%$$



Tabel 4.48.

Pendapat Responden mengenai "Karyawan Meningkatkan Hasil Kinerja dari waktu ke Waktu"

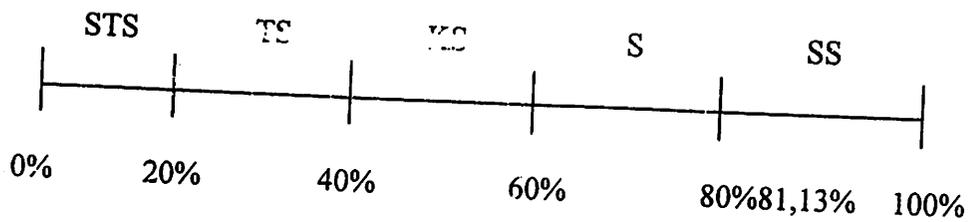
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 40                       | 160        | 75%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 5                        | 15         | 9%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 215        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{215}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,13\%$$



Tabel 4.49.  
Pendapat Responden mengenai "Instansi Menetapkan Target Kerja dengan Penuh Perhitungan"

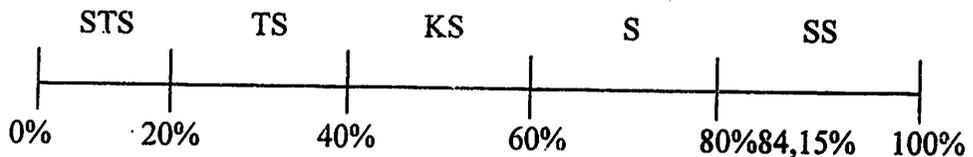
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 13                       | 65         | 25%            |
| Setuju              | 4    | 38                       | 152        | 72%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 223        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{223}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 84,15\%$$



Tabel 4.50  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Menangani Beban Kerja Sebagaimana yang Ditugaskan Instansi"

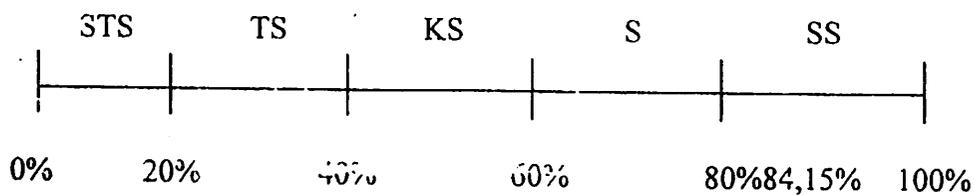
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 11                       | 55         | 21%            |
| Setuju              | 4    | 42                       | 168        | 79%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 0                        | 0          | 0%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 223        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{223}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 84,15\%$$



Tabel 4.51  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Melaksanakan Beban Kerja Tanpa Dibantu Karyawan Lain"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 9                        | 45         | 17%            |
| Setuju              | 4    | 41                       | 164        | 77%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 3                        | 9          | 6%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>218</b> | <b>100%</b>    |

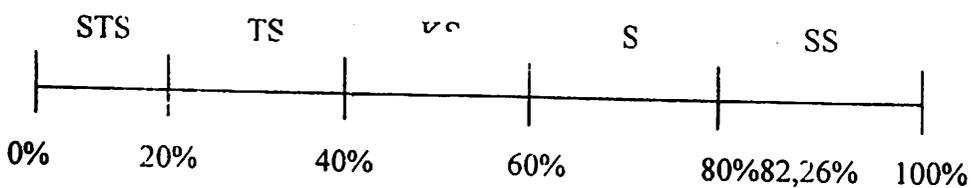
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{218}{5 \times 53} \times 100$$

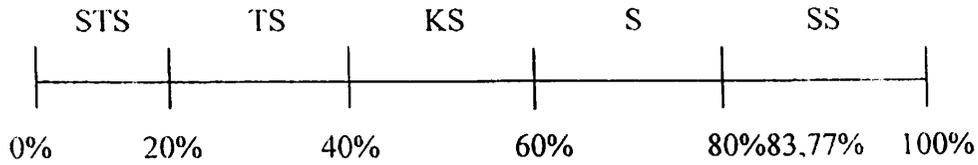
$$= 82,26\%$$



### 3. Ketepatan Waktu

Tabel.4.52  
Pendapat Responden mengenai "Karyawan Membuat Jadwal Penyelesaian Pekerjaan"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 43                       | 172        | 81%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>218</b> | <b>100%</b>    |



Tabel 4.56  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Cepat Tanggap Saat Diperintahkan Atasan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 8                        | 40         | 15%            |
| Setuju              | 4    | 41                       | 164        | 77%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 4                        | 12         | 8%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 216        | 100%           |

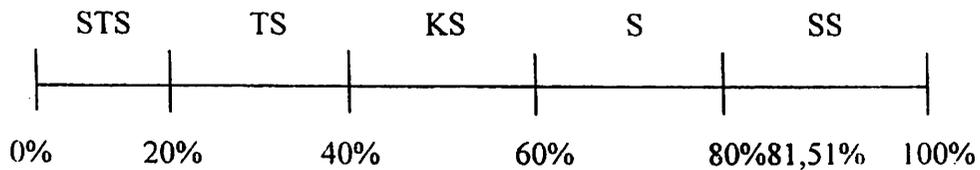
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{216}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 81,51\%$$



4. Efektivitas

Tabel 4.57  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Melakukan Pekerjaan Tepat Waktu”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 14                       | 70         | 26%            |
| Setuju              | 4    | 35                       | 140        | 66%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 4                        | 12         | 8%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 222        | 100%           |

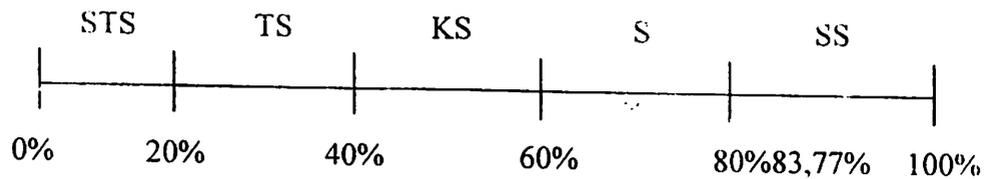
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{222}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,77\%$$



Tabel 4.58

Pendapat Responden mengenai "Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Target yang Sudah Ditentukan"

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 13                       | 65         | 25%            |
| Setuju              | 4    | 35                       | 140        | 66%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 5                        | 15         | 9%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 220        | 100%           |

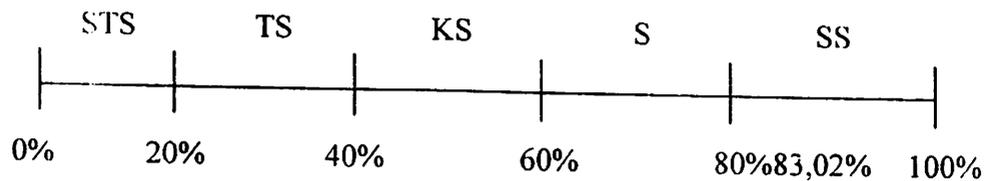
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



Tabel 4.59  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Memperbaiki Kesalahan Pekerjaan dengan Sukarela”

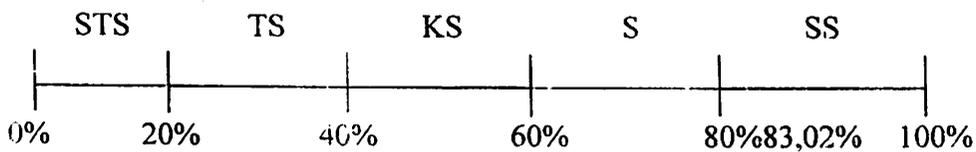
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 12                       | 60         | 23%            |
| Setuju              | 4    | 37                       | 148        | 70%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 4                        | 12         | 8%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 220        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



Tabel 4.60  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja yang Berlaku di Perusahaan”

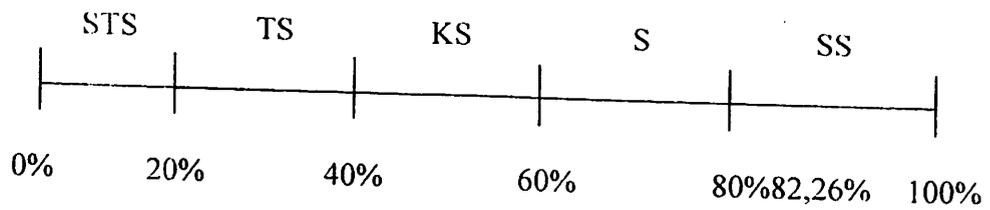
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 10                       | 50         | 19%            |
| Setuju              | 4    | 39                       | 156        | 74%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 4                        | 12         | 8%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 218        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{218}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 82,26\%$$



Tabel 4.61  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sampai Selesai”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 12                       | 60         | 23%            |
| Setuju              | 4    | 39                       | 156        | 74%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 222        | 100%           |

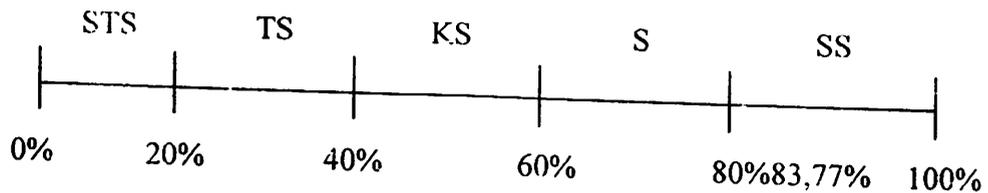
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{222}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,77\%$$



## 5. Kemandirian

Tabel 4.62  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Dapat Mempertanggungjawabkan Tugas yang Diberikan”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 14                       | 70         | 26%            |
| Setuju              | 4    | 38                       | 152        | 72%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 225        | 100%           |

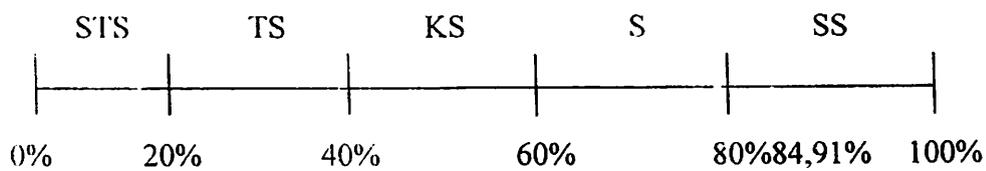
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{225}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 84,91\%$$



Tabel 4.63

Pendapat Responden mengenai “Karyawan Bersedia Menyelesaikan Masalah Tanpa Diperintah”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 10                       | 50         | 19%            |
| Setuju              | 4    | 41                       | 164        | 77%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | <b>53</b>                | <b>220</b> | <b>100%</b>    |

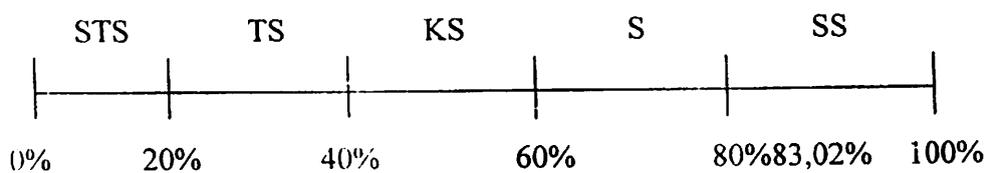
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



Tabel 4.64  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Sistem Kerja yang Berlaku di Perusahaan”

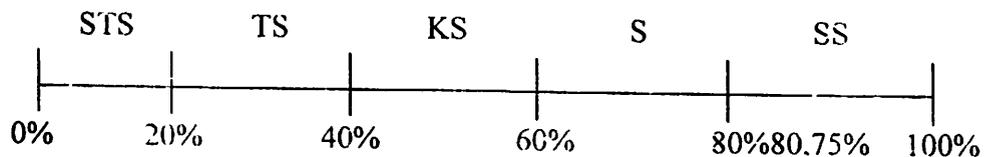
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 5                        | 25         | 9%             |
| Setuju              | 4    | 45                       | 180        | 85%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 3                        | 9          | 6%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 214        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{214}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 80,75\%$$



Tabel 4.65  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Menguasai Pekerjaan yang Sedang Dikerjakan”

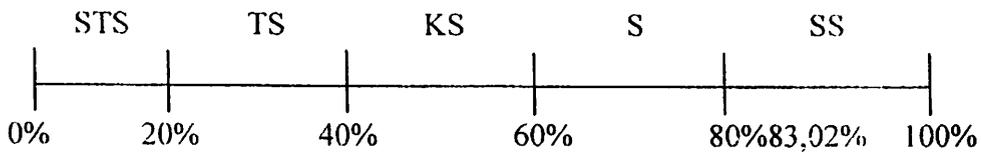
| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 9                        | 45         | 17%            |
| Setuju              | 4    | 43                       | 172        | 81%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 1                        | 3          | 2%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 220        | 100%           |

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{220}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,02\%$$



Tabel 4.66  
Pendapat Responden mengenai “Karyawan Memiliki Basis Pengetahuan yang Luas”

| Keterangan          | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 12                       | 60         | 23%            |
| Setuju              | 4    | 39                       | 156        | 74%            |
| Kurang Setuju       | 3    | 2                        | 6          | 4%             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0                        | 0          | 0%             |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0                        | 0          | 0%             |
| <b>Jumlah</b>       |      | 53                       | 222        | 100%           |

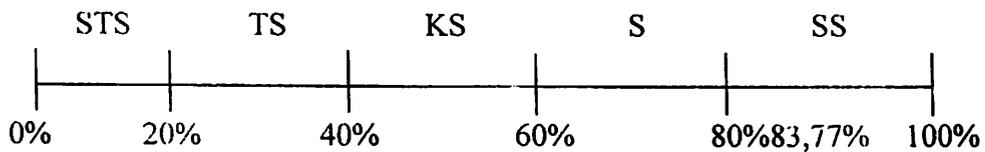
Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Skor Tertinggi Responden

$$= \frac{222}{5 \times 53} \times 100$$

$$= 83,77\%$$



Tanggapan responden mengenai pernyataan variabel y (kinerja) dalam bentuk tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

Tabel 4.67  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

| Kelas interval | f  | f   | X   | fX   | fKum< | fKum> |
|----------------|----|-----|-----|------|-------|-------|
| 86-90          | 1  | 2%  | 88  | 88   | 85.5  | 90.5  |
| 91-95          | 2  | 4%  | 93  | 186  | 90.5  | 95.5  |
| 96-100         | 12 | 23% | 98  | 1176 | 95.5  | 100.5 |
| 101-105        | 23 | 43% | 103 | 2369 | 100.5 | 105.5 |
| 106-110        | 9  | 17% | 108 | 972  | 105.5 | 110.5 |
| 111-115        | 3  | 6%  | 113 | 339  | 110.5 | 115.5 |
| 116-120        | 1  | 2%  | 118 | 118  | 115.5 | 120.5 |
| 121-125        | 2  | 4%  | 123 | 246  | 120.5 | 125.5 |
| $\Sigma$       | 53 |     |     | 3522 |       |       |

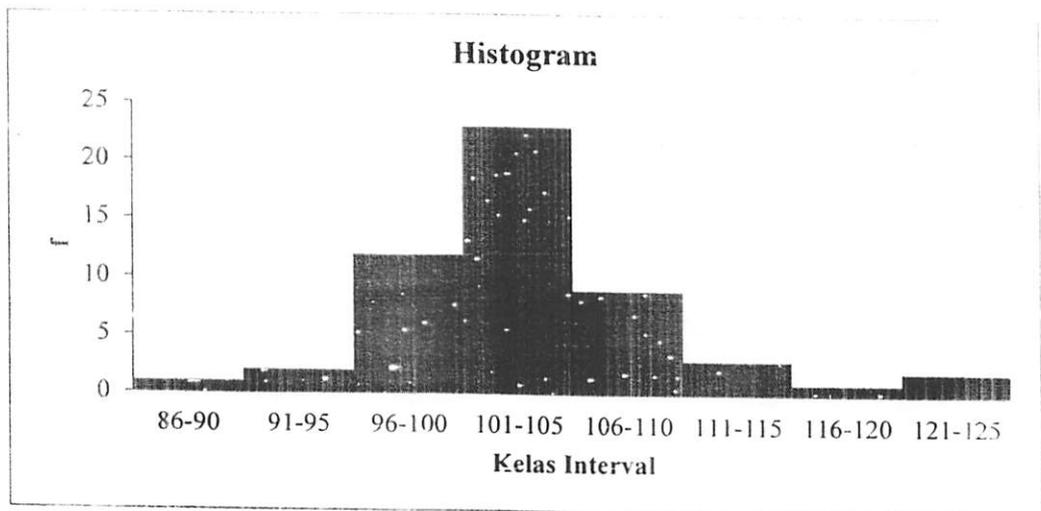
Berdasarkan data di atas, maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.68  
Analisis Variabel Kinerja

|                 |          |
|-----------------|----------|
| N               | 53       |
| $\Sigma$        | 5505     |
| MAX             | 125      |
| MIN             | 90       |
| RANGE           | 35       |
| MEAN            | 2086.07  |
| MEDIAN          | 103      |
| MODUS           | 100      |
| STANDAR DEVIASI | 6.333    |
| VARIANS         | 40.117   |
| STANDAR ERROR   | 0.757    |
| KURTOSIS        | 2.815331 |
| SKEWNESS        | 3.639077 |

Berdasarkan tabel analisis maka hasilnya adalah nilai varian lebih kecil dari nilai mean, maka variabel kinerja memiliki data yang representative dan berhubungan dengan motivasi maupun variabel lainnya.

Berikut adalah gambar histogram kinerja karyawan:



Gambar 4.12  
Empirik Kinerja

Pada histogram di atas rentang terbesar adalah 101-105 yaitu 43%.

Untuk mengetahui rata-rata diperoleh dengan cara:

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

Total Responden

$$= \frac{5.505}{53 \times 5 \times 25} \times 100$$

$$= 0.83\%$$

Tabel.4.69  
Nilai Interval Koefisien

| Interval Nilai | Presentase | Keterangan    |
|----------------|------------|---------------|
| 0,00 – 0,199   |            | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399   |            | Rendah        |
| 0,40 – 0,599   |            | Sedang        |
| 0,60 – 0,799   |            | Kuat          |
| 0,80 – 1,000   | 0,83%      | Sangat Kuat   |

Secara sendiri variabel kinerja sangat kuat dan memiliki hubungan yang nyata dan kuat dengan motivasi kerja maupun variabel lain yang berhubungan dengannya.

#### 4.5.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable X (motivasi) dengan variable Y (kinerja).

Tabel. 4.70  
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 16)  
Correlations

|   |                     | X      | Y      |
|---|---------------------|--------|--------|
| X | Pearson Correlation | 1      | .794** |
|   | Sig. (2-tailed)     |        | .000   |
|   | N                   | 53     | 53     |
| Y | Pearson Correlation | .794** | 1      |
|   | Sig. (2-tailed)     | .000   |        |
|   | N                   | 53     | 53     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi hasil output SPSS, menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara motivasi kerja dengan kinerja. Dalam tabel di atas bahwa  $r=0.794$  dengan jumlah responden 53 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja adalah kuat. Sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel. 4.71.  
Nilai Interval Koefisien Korelasi

| Interval Nilai | Presentase | Keterangan    |
|----------------|------------|---------------|
| 0,00 – 0,199   |            | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399   |            | Rendah        |
| 0,40 – 0,599   |            | Sedang        |
| 0,60 – 0,799   | 0,794      | Kuat          |
| 0,80 – 1,000   |            | Sangat Kuat   |

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya hubungan nyata motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

rumusnya yaitu:

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,794^2 \times 100\% \\
 &= 0,630 \times 100\% \\
 &= 63,0\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dianalisis bahwa motivasi kerja memiliki 63,0% memiliki hubungan nyata dengan kinerja karyawan.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dapat diterima atau ditolak, dan apakah ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja.

### 1. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dirumuskan:

- $H_0 : r = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja.
- $H_a : r > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata antara antara motivasi kerja dengan kinerja.

### 2. Menentukan $t_{hitung}$ dicari dengan rumus statistik uji sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}} \\
 t_h &= \frac{0,794\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,794^2}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{5,670}{0,454}$$

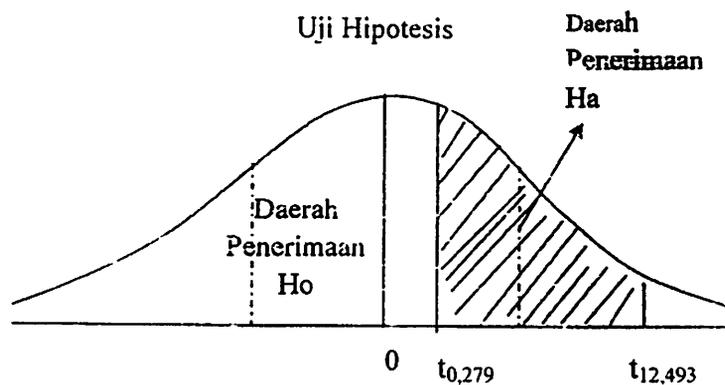
$$= 12,493$$

3. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Maka diperoleh hasil:  $dk = 53-2 = 51$ , pada tabel nilai  $r$  *Product Moment* adalah 0,279.

4. Kriteria Pengujian

Dari hasil perhitungan di atas diketahui  $t_{\text{hitung}} (12,493) > t_{\text{tabel}} (0,279)$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Kesimpulannya ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.13

Daerah Penerimaan  $H_0:H_a$

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah semua tahap penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dilakukan, mulai dari pembuatan proposal penelitian, kemudian pengkajian teori, penyusunan instrumen penelitian yang disertai dengan uji coba dan penyempurnaan instrumen penelitian, sampai dengan pengumpulan data, pengolahan dan analisis data.

Pada akhirnya, berdasarkan hasil analisis data:

1. **Analisis koefisien korelasi (r)** dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, hasil  $r_{XY} = 0,794$ , dapat diinterpretasikan hasil penelitian korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.
2. **Analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi ( $r^2$ )**. Koefisien penentu atau koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 63,0% yang berarti bahwa memiliki hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
3. **Analisis hubungan motivasi dengan kinerja karyawan**, dengan menggunakan SPSS 16 dengan hasil  $r = 0,794$ . Dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara motivasi kerja dengan kinerja berada pada kuadran 0,60-0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat.
4. **Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**, dengan menggunakan uji satu arah dihasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,493 > 0,279$ ) berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Kesimpulannya ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

#### B. Saran

Rekomendasi atau saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai, agar dapat memotivasi diri.
2. Bagi Perusahaan, agar dijadikan bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan karyawan untuk menyempurnakan penerapan motivasi kerja

untuk mendapatkan kinerja baik dari karyawan untuk perusahaan, maupun sebaliknya.

3. Pihak Lain, Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah referensi untuk menambah pengetahuan yang ada. Khusus dalam bidang motivasi yang memiliki hubungan nyata dengan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan pertama, Refika Aditama, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga, Jakarta.
- Bowin, Robert Bruce and Don Harvey. 2001. *Human Resources Management Experiential Approach. Second Edition*, Prentice HII, New Jersey.
- Byars, Lloyd L., dan Leslie Rue. 2000. *Human Resources Management. Sixth Edition*, Irwin McGraw-Hill, United State Of America.
- Dewi, Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor : Muhammad Irfan Syaebani-Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2005. "*Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*". PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L. & J.H Jackson 2006. *Human Resources Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Dian Angrlia. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Ahli Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua puluh tiga. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administratif Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2008. "*Statistik, Teori dan Aplikasi (Edisi Keenam, Jilid 2)*". Erlangga, Jakarta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani, Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.



PEMERINTAH KOTA BOGOR  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

Jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142 Telp. (0251) 8324111 Fax. 8321575  
e-mail : pdam.pel@pdamkotabogor.go.id web : www.pdamkotabogor.go.id

Bogor, 28 Oktober 2016  
Muharram 1438 H

Nomor : 074/769- PDAM  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Praktek Kerja Lapangan

Kepada  
Yth. Wakil Dekan Bidang Adm & Keuangan  
Universitas Pakuan  
Jl. Pakuan  
Bogor

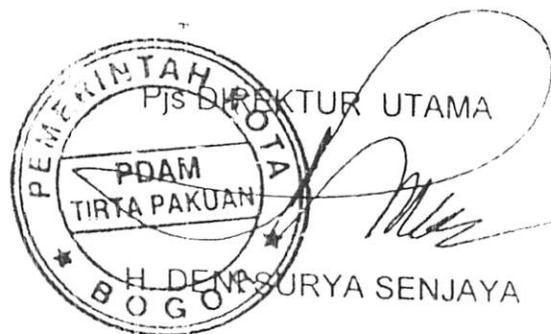
Sehubungan surat Saudara nomor 1463/WD.1/FE-UP/X/2016 tanggal 5 Oktober 2016 perihal permohonan riset, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberi kesempatan kepada mahasiswa Saudara :

Nama : Marlina Aulia Ramadhan  
NPM : 021112083  
Jurusan : Manajemen

Untuk ijin praktek kerja lapangan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dalam rangka penyusunan tugas akhir.

Selanjutnya yang bersangkutan dapat langsung menghubungi Sdr. Nuryadin (Kepala Sub Bagian Pengembangan Karir dan Diklat) di setiap hari kerja nomor telepon (0251) 8324111 ext. 275.

Demikian pemberitahuan kami untuk dipergunakan sebagaimana perlunya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



# KUESIONER KINERJA KARYAWAN

(Untuk diisi oleh Atasan karyawan)

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan, Kota Bogor".

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis memerlukan data – data untuk di analisis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disediakan.

Penulis

## **A. Karakteristik Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki
3. Bagian/jabatan :
4. Nama Penilai :

## **B. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap jawaban Bapak/Ibu merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis, Atas kesediaan Bapak/Ibu penulis ucapkan terima kasih.
4. Skala jawaban : SS = Sangat Setuju  
TS = Tidak Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

| NO                     | PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN   | SKALA JAWABAN |   |    |    |     |
|------------------------|---|---------------|---|----|----|-----|
|                        |   | SS            | S | KS | TS | STS |
| <b>Kuantitas</b>       |   |               |   |    |    |     |
| 1                      | Tingkat pencapaian kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan instansi.                       |               |   |    |    |     |
| 2                      | Karyawan meningkatkan hasil kinerja kerja dari waktu ke waktu.                                  |               |   |    |    |     |
| 3                      | Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.                                      |               |   |    |    |     |
| 4                      | Karyawan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan instansi.                            |               |   |    |    |     |
| 5                      | Karyawan melaksanakan beban kerja tanpa dibantu karyawan lain.                                  |               |   |    |    |     |
| <b>Kualitas</b>        |   |               |   |    |    |     |
| 1                      | Karyawan tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.  |               |   |    |    |     |
| 2                      | Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti.   |               |   |    |    |     |
| 3                      | Karyawan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.   |               |   |    |    |     |
| 4                      | Karyawan menjalankan tugas sesuai peraturan instansi.   |               |   |    |    |     |
| 5                      | Karyawan memenuhi standar kerja yang ditentukan instansi.                                       |               |   |    |    |     |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |               |   |    |    |     |
| 1                      | Karyawan membuat jadwal penyelesaian pekerjaan.   |               |   |    |    |     |
| 2                      | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.                                  |               |   |    |    |     |
| 3                      | Karyawan berusaha tidak menunda pekerjaan.  |               |   |    |    |     |
| 4                      | Karyawan menyusun laporan pekerjaan.  |               |   |    |    |     |
| 5                      | Karyawan cepat tanggap saat diperintahkan atasan.   |               |   |    |    |     |
| <b>Efektivitas</b>     |   |               |   |    |    |     |
| 1                      | Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.                                       |               |   |    |    |     |
| 2                      | Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan.                               |               |   |    |    |     |
| 3                      | Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.                        |               |   |    |    |     |
| 4                      | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. |               |   |    |    |     |

|                    |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5                  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai.                                 |  |  |  |  |  |
| <b>Kemandirian</b> |  |  |  |  |  |  |
| 1                  | Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.                           |  |  |  |  |  |
| 2                  | Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah.                              |  |  |  |  |  |
| 3                  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja yang berlaku di perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 4                  | Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dikerjakan.                                   |  |  |  |  |  |
| 5                  | Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada   |  |  |  |  |  |

## KUESIONER MOTIVASI KERJA

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan, Kota Bogor".

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis memerlukan data – data untuk di analisis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disediakan.

Penulis

### A. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Pendidikan terakhir :
4. Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki
5. Bagian/jabatan :

### B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Setiap jawaban Bapak/Ibu merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis, Atas kesediaan Bapak/Ibu penulis ucapkan terima kasih.
4. Skala jawaban : SS = Sangat Setuju    S = Setuju    KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju    STS = Sangat Tidak Setuju

| NO                                  | PERTANYAAN MOTIVASI KERJA  | SKALA JAWABAN |   |    |    |     |
|-------------------------------------|--|---------------|---|----|----|-----|
|                                     |  | SS            | S | KS | TS | STS |
| <b>Kebutuhan Keamanan/Rasa Aman</b> |  |               |   |    |    |     |
| 1                                   | Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.  |               |   |    |    |     |
| 2                                   | Saya mendapat status karyawan yang jelas di perusahaan ini.  |               |   |    |    |     |
| 3                                   | Gaji saya di perusahaan ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.  |               |   |    |    |     |
| 4                                   | Bekerja di perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.  |               |   |    |    |     |
| 5                                   | saya memperoleh pekerjaan tetap di perusahaan ini.   |               |   |    |    |     |
| <b>Kebutuhan Sosial</b>             |  |               |   |    |    |     |
| 1                                   | Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.              |               |   |    |    |     |
| 2                                   | Saya senang berinteraksi dengan rekan kerja.   |               |   |    |    |     |
| 3                                   | Rekan kerja saya membantu saya jika saya membutuhkan bantuan.  |               |   |    |    |     |
| 4                                   | Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja.   |               |   |    |    |     |
| 5                                   | Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.                                   |               |   |    |    |     |
| <b>Kebutuhan Penghargaan</b>        |  |               |   |    |    |     |
| 1                                   | Atasan saya memberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan baik                                  |               |   |    |    |     |
| 2                                   | Atasan saya memberikan penghargaan jika saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan. |               |   |    |    |     |
| 3                                   | Saya merasa senang bila pencapaian kerja saya diakui oleh perusahaan.  |               |   |    |    |     |
| 4                                   | Saya bekerja keras untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.                                       |               |   |    |    |     |
| 5                                   | Atasan saya memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan memenuhi target.                             |               |   |    |    |     |
| <b>Kebutuhan Fisiologikal</b>       |  |               |   |    |    |     |
| 1                                   | Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari  |               |   |    |    |     |
| 2                                   | Saya bekerja sebagai tanggung jawab terhadap keluarga  |               |   |    |    |     |
| 3                                   | Saya merasa gaji di perusahaan ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari                                  |               |   |    |    |     |
| 4                                   | Saya bekerja bersungguh-sungguh di perusahaan ini  |               |   |    |    |     |

|                         |   |  |  |  |  |  |
|-------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5                       | Saya bekerja untuk memenuhi hidup mendasar (makan, minum)             |  |  |  |  |  |
| <b>Aktualisasi Diri</b> |   |  |  |  |  |  |
| 1                       | Saya melakukan pekerjaan ini dengan senang hati                       |  |  |  |  |  |
| 2                       | Saya bekerja merasa kerasan atau betah di perusahaan ini              |  |  |  |  |  |
| 3                       | Saya merasa pekerjaan di perusahaan ini cocok dengan kepribadian saya |  |  |  |  |  |
| 4                       | Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya  |  |  |  |  |  |
| 5                       | Saya bekerja di perusahaan tanpa tekanan/paksaan.                     |  |  |  |  |  |

Gambaran Umum Responden  
 Pegawai PDAM Tita Pakuan Bogor Tahun 2016

| No | Nama                 | Jenis Kelamin | Jabatan               | Nama Penilai    |
|----|----------------------|---------------|-----------------------|-----------------|
| 1  | Ucin Muksin          | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 2  | Nurmalik             | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 3  | Yana Suryana         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 4  | Ujang ismat          | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 5  | Entus Rustam         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 6  | Endang Ruhiyat       | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 7  | Yayat Sayuti         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 8  | Adi Darmajaya        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 9  | Dian Faturochman     | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 10 | Mulyadi              | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 11 | Suryana              | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 12 | Hotib                | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 13 | Junaedi              | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 14 | Aji Niti Susetya     | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 15 | Syarif Hidayat       | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 16 | Iman Mulyana         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 17 | Uday Hidayat         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 18 | Vicko Irja           | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 19 | Hilman Taufik        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 20 | Nurwidiantara        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 21 | Irwan Basuki Susanto | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 22 | Asep Solihin         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 23 | Chaeril Anwar        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 24 | Aris Wiyodeno        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 25 | Herry Muslihat       | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 26 | Briyan Effendi       | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 27 | Sarjono              | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 28 | Pujo Prasetyo        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 29 | Rochdiyat            | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 30 | Ahmad Zulkarnaen     | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 31 | Eka Mulyana          | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 32 | Kusdinar Noverija    | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 33 | Abraham Aufa         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 34 | Gendi Catur S        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 35 | Barnas               | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 36 | Okto Manda           | Perempuan     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 37 | Robbi Januar         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 38 | Wawan Hermawan       | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 39 | Hendra Hepiyansyah   | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 40 | Herry Hermansyah     | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 41 | Noviyana             | Perempuan     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 42 | Agus                 | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 43 | Wandi Irawan         | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 44 | Indra Rachmansyah    | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 45 | Rahmad               | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 46 | Iman Sunandar        | Laki-Laki     | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |

|                                  |           |                       |                 |
|----------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| 47 Rully Ramdhani                | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 48 Sopian Sauri                  | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 49 Pian Misbah                   | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 50 Heru S                        | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 51 Rakimin                       | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 52 Ujang Suharja                 | Laki-Laki | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| 53 Sinta Damayanti               | Perempuan | Kasubag Pembaca Meter | Hasanudin, S.E. |
| <b>Jumlah Karyawan</b>           |           | <b>53</b>             |                 |
| <b>Jumlah Karyawan Laki2</b>     |           | <b>50</b>             |                 |
| <b>Jumlah Karyawan Perempuan</b> |           | <b>3</b>              |                 |



| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Jumlah |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 141    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 128    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 121    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 115    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 116    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 115    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 116    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 141    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 128    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 121    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 115    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 116    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 115    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 116    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |

0,866 0,5401 0,5118 0,6328 0,866 0,696 0,866 0,866 0,32991444 1  
122 126 128 130 122 124 122 122 122 3600  
0,866 0,5401 0,5118 0,6328 0,866 0,696 0,866 0,866 0,32991444  
Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Tidak Valid  
1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,674116237  
12,369 4,5826 4,254 5,8367 12,369 6,9224 12,369 12,369 2,495797995  
0,0644 0,1655 0,2023 0,2299 0,0644 0,1195 0,0644 0,0644 0,064367816

Tabel Uji Validitas Data Variabel  
Kinerja Karyawan (Y)

| Responden | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1         | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 2         | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 3         | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 5         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 7         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  |
| 8         | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 9         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 10        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 11        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 12        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 13        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 15        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 16        | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 17        | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 18        | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 19        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 20        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 21        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 22        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  |
| 23        | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 24        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 25        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 26        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 27        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 28        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 29        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 30        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |

|              |          |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
|--------------|----------|--------|-------------|-------------|--------|--------|--------|----------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|
| ry           | 0,924    | 0,9313 | 0,225076211 | 0,924       | 0,924  | 0,9313 | 0,7794 | 0,924035 | 0,193815626 | 0,924  | 0,9313 | 0,9313 | 0,9313 | 0,7486 | 0,797  | 0,8323 | 0,8429 | -0,202741757 | 0,797  | 0,8323 | -0,006252117 | 0,8429 |
| Jumlah       | 126      | 124    | 118         | 126         | 126    | 124    | 128    | 126      | 118         | 126    | 124    | 124    | 124    | 126    | 128    | 128    | 122    |              | 114    | 128    | 128          | 122    |
| Korelasi     | 0,924    | 0,9313 | 0,225076211 | 0,924       | 0,924  | 0,9313 | 0,7794 | 0,924035 | 0,193815626 | 0,924  | 0,9313 | 0,9313 | 0,9313 | 0,7486 | 0,797  | 0,8323 | 0,8429 | -0,202741757 | 0,797  | 0,8323 | -0,006252117 | 0,8429 |
|              | 0,361    | Valid  | Valid       | Tidak Valid | Valid  | Valid  | Valid  | Valid    | Tidak Valid | Valid  | Valid  | Valid  | Valid  | Valid  | Valid  | Valid  | Valid  | Tidak Valid  | Valid  | Valid  | Tidak Valid  | Valid  |
| t-tabel      | 1,6741   | 1,6741 | 1,674116237 | 1,6741      | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,674116 | 1,674116237 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,6741 | 1,674116237  | 1,6741 | 1,6741 | 1,674116237  | 1,6741 |
| t-hitung     | 17,261   | 18,262 | 1,649694904 | 17,261      | 17,261 | 18,262 | 8,8838 | 17,26072 | 1,410873441 | 17,261 | 18,262 | 18,262 | 18,262 | 8,0628 | 9,4246 | 10,722 | 11,186 | -1,47857238  | 9,4246 | 10,722 | -0,044649918 | 11,186 |
| Varian       | 0,1655   | 0,1195 | 0,064367816 | 0,1655      | 0,1655 | 0,1195 | 0,2023 | 0,165517 | 0,064367816 | 0,1655 | 0,1195 | 0,1195 | 0,1195 | 0,1655 | 0,2023 | 0,2023 | 0,2023 | 0,165517241  | 0,2023 | 0,2023 | 0,064367816  | 0,2023 |
| Jml.Var      | 4,469    |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| Total Var    | 75,614   |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| Koefesien    |          |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| Reliabilitas |          |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| alpha        |          |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| cronbarch    | 0,9409   |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |
| Kesimpulan:  | reliabel |        |             |             |        |        |        |          |             |        |        |        |        |        |        |        |        |              |        |        |              |        |

| 26 | 27 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | Jumlah |
|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 144    |
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 145    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 131    |
| 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 121    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 124    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 118    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 144    |
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 145    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 131    |
| 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 121    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 122    |
| 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 124    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 117    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 118    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 120    |

0,9313 0,7486 0,04271009 0,8323 0,9313 0,9313 0,9313 0,9313  
124 126 120 128 124 124 124 124 3726  
0,9313 0,7486 0,04271009 0,8323 0,9313 0,9313 0,9313 0,9313  
Valid Valid Tidak Valid Valid Valid Valid Valid Valid  
1,6741 1,6741 1,674116237 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741 1,6741  
18,262 8,0628 0,305289624 10,722 18,262 18,262 18,262 18,262  
0,1195 0,1655 0,137931034 0,2023 0,1195 0,1195 0,1195 0,1195

Lampiran

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan  
(N=30,  $\alpha=0.05$ , dan tabel 0.361)

**HASIL UJI RELIABILITAS  
VARIABEL MOTIVASI**

| ITEM SOAL                              | VARIAN      |
|--|-------------|
| 1                                      | 0,11954023  |
| 2                                      | 0,064367816 |
| 3                                      | 0,11954023  |
| 4                                      | 0,11954023  |
| 5                                      | 0,064367816 |
| 6                                      | 0,165517241 |
| 7                                      | 0,11954023  |
| 8                                      | 0,11954023  |
| 9                                      | 0,064367816 |
| 10                                     | 0,064367816 |
| 11                                     | 0,064367816 |
| 12                                     | 0,11954023  |
| 13                                     | 0,165517241 |
| 14                                     | 0,340229885 |
| 15                                     | 0,257471264 |
| 16                                     | 0,202298851 |
| 17                                     | 0,340229885 |
| 18                                     | 0,064367816 |
| 19                                     | 0,165517241 |
| 20                                     | 0,202298851 |
| 21                                     | 0,229885057 |
| 22                                     | 0,064367816 |
| 23                                     | 0,11954023  |
| 24                                     | 0,064367816 |
| 25                                     | 0,064367816 |
| JUMLAH VARIAN                          | 3,485057471 |
| TOTAL VARIAN                           | 43,80952381 |
| Koefesien Reliabelitas alpha cronbarch | 0,920449775 |
| Kesimpulan:                            | reliabel    |

**HASIL UJI RELIABILITAS  
VARIABEL KINERJA**

| ITEM SOAL | VARIAN      |
|-----------|-------------|
| 1         | 0,165517241 |
| 2         | 0,11954023  |
| 3         | 0,165517241 |
| 4         | 0,165517241 |
| 5         | 0,11954023  |
| 6         | 0,202298851 |
| 7         | 0,165517241 |
| 8         | 0,165517241 |
| 9         | 0,11954023  |
| 10        | 0,11954023  |
| 11        | 0,11954023  |
| 12        | 0,165517241 |
| 13        | 0,202298851 |
| 14        | 0,202298851 |
| 15        | 0,202298851 |
| 16        | 0,202298851 |
| 17        | 0,202298851 |
| 18        | 0,202298851 |
| 19        | 0,11954023  |
| 20        | 0,165517241 |
| 21        | 0,202298851 |
| 22        | 0,11954023  |
| 23        | 0,11954023  |
| 24        | 0,11954023  |
| 25        | 0,11954023  |
|           | 3,972413793 |
|           | 75,42988506 |
|           |             |
|           | 0,94733634  |
|           | reliabel    |



| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|--------|
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125    |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 111    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101    |
| 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 103    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 98     |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125    |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 111    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101    |
| 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 103    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 98     |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100    |

0,753401 0,814476 0,943176 0,943176 0,943176 0,943176  
125 128 124 124 124 124 3134  
0,753401 0,814476 0,943176 0,943176 0,943176 0,943176  
Valid Valid Valid Valid Valid Valid  
1,674116 1,674116 1,674116 1,674116 1,674116 1,674116  
8,182282 10,02508 20,27007 20,27007 20,27007 20,27007  
0,165517 0,202299 0,11954 0,11954 0,11954 0,11954



| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | Total |
|----|----|----|----|----|----|-------|
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125   |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 111   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 103   |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 105   |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 104   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 99    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 103   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 99    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 125   |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 111   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 103   |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 105   |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 104   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 99    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 102   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 103   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 99    |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 100   |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 101   |

0,47938 0,656117 0,891645 0,633842 0,891645 0,891645 1  
128 130 122 124 122 122 3110  
0,47938 0,656117 0,891645 0,633842 0,891645 0,891645  
Valid Valid Valid Valid Valid Valid  
1,674116 1,674116 1,674116 1,674116 1,674116 1,674116  
3,900895 6,208907 14,06479 5,852305 14,06479 14,06479  
0,202299 0,229885 0,064368 0,11954 0,064368 0,064368



**ANALISIS VARIABEL MOTIVASI**

|                 |         |
|-----------------|---------|
| N               | 53      |
| $\Sigma$        | 5403    |
| MAX             | 125     |
| MIN             | 93      |
| RANGE           | 32      |
| MEAN            | 101.943 |
| MEDIAN          | 100     |
| MODUS           | 100     |
| STANDAR DEVIASI | 5.965   |
| VARIANS         | 35.593  |
| STANDAR ERROR   | 0.672   |
| KURTOSIS        | 7.56789 |
| SKEWNESS        | 4.34597 |

**ANALISIS VARIABEL KINERJA**

|                 |          |
|-----------------|----------|
| N               | 53       |
| $\Sigma$        | 5505     |
| MAX             | 125      |
| MIN             | 90       |
| RANGE           | 35       |
| MEAN            | 103.868  |
| MEDIAN          | 103      |
| MODUS           | 100      |
| STANDAR DEVIASI | 6.333    |
| VARIANS         | 40.117   |
| STANDAR ERROR   | 0.757    |
| KURTOSIS        | 2.815331 |
| SKEWNESS        | 3.639077 |

MENGHITUNG MEAN, MEDIAN, DAN MODUS  
 VARIABEL: KINERJA

| HASIL PENELITIAN |         |
|------------------|---------|
| RESPONDEN        | KINERJA |
| 1                | 123     |
| 2                | 125     |
| 3                | 111     |
| 4                | 102     |
| 5                | 103     |
| 6                | 105     |
| 7                | 104     |
| 8                | 99      |
| 9                | 101     |
| 10               | 103     |
| 11               | 101     |
| 12               | 101     |
| 13               | 103     |
| 14               | 99      |
| 15               | 100     |
| 16               | 101     |
| 17               | 100     |
| 18               | 102     |
| 19               | 101     |
| 20               | 100     |
| 21               | 99      |
| 22               | 100     |
| 23               | 104     |
| 24               | 113     |
| 25               | 90      |
| 26               | 107     |
| 27               | 110     |
| 28               | 103     |
| 29               | 110     |
| 30               | 107     |
| 31               | 102     |
| 32               | 108     |
| 33               | 108     |
| 34               | 100     |
| 35               | 100     |
| 36               | 98      |
| 37               | 107     |
| 38               | 113     |
| 39               | 92      |
| 40               | 102     |
| 41               | 104     |
| 42               | 105     |
| 43               | 107     |
| 44               | 105     |
| 45               | 96      |
| 46               | 100     |
| 47               | 116     |
| 48               | 104     |
| 49               | 104     |
| 50               | 105     |
| 51               | 95      |
| 52               | 101     |
| 53               | 106     |
| JUMLAH           | 5505    |
| MAKSIMUM         | 125     |
| MINIMUM          | 90      |
| RANGE            | 35      |
| MEAN             | 103.87  |

MENGHITUNG KURTOSIS & SKEWNESS

KURTOSIS 2.815331  
 SKEWNESS 3.639077

| HASIL SORTIR |         |
|--------------|---------|
| RESPONDEN    | KINERJA |
| 25           | 90      |
| 39           | 92      |
| 51           | 95      |
| 45           | 96      |
| 36           | 98      |
| 8            | 99      |
| 14           | 99      |
| 21           | 99      |
| 15           | 100     |
| 17           | 100     |
| 20           | 100     |
| 22           | 100     |
| 34           | 100     |
| 35           | 100     |
| 46           | 100     |
| 9            | 101     |
| 11           | 101     |
| 12           | 101     |
| 16           | 101     |
| 19           | 101     |
| 52           | 101     |
| 4            | 102     |
| 18           | 102     |
| 31           | 102     |
| 40           | 102     |
| 5            | 103     |
| 10           | 103     |
| 13           | 103     |
| 28           | 103     |
| 7            | 104     |
| 23           | 104     |
| 41           | 104     |
| 48           | 104     |
| 49           | 104     |
| 6            | 105     |
| 42           | 105     |
| 44           | 105     |
| 50           | 105     |
| 53           | 106     |
| 26           | 107     |
| 30           | 107     |
| 37           | 107     |
| 43           | 107     |
| 32           | 108     |
| 33           | 108     |
| 27           | 110     |
| 29           | 110     |
| 3            | 111     |
| 24           | 113     |
| 38           | 113     |
| 47           | 116     |
| 1            | 123     |
| 2            | 125     |

| MODUS |   |
|-------|---|
| 90    | 1 |
| 92    | 1 |
| 95    | 1 |
| 96    | 1 |
| 98    | 1 |
| 99    | 3 |
| 100   | 7 |
| 101   | 6 |
| 102   | 4 |

| MENCARI MEAN |                   |       |
|--------------|-------------------|-------|
| MEAN         | MEAN <sup>2</sup> | RANGE |
| -13.87       | 192.3769          |       |
| -11.87       | 140.8969          |       |
| -8.87        | 78.6769           |       |
| -7.87        | 61.9369           |       |
| -5.87        | 34.4569           |       |
| -4.87        | 23.7169           |       |
| -4.87        | 23.7169           |       |
| -4.87        | 23.7169           |       |
| -3.87        | 14.9769           |       |
| -3.87        | 14.9769           |       |
| -3.87        | 14.9769           |       |
| -3.87        | 14.9769           |       |
| -3.87        | 14.9769           |       |
| -2.87        | 8.2369            |       |
| -2.87        | 8.2369            |       |
| -2.87        | 8.2369            |       |
| -2.87        | 8.2369            |       |
| -2.87        | 8.2369            |       |
| -1.87        | 3.4969            |       |
| -1.87        | 3.4969            |       |
| -1.87        | 3.4969            |       |
| -0.87        | 0.7569            |       |
| -0.87        | 0.7569            |       |
| -0.87        | 0.7569            |       |
| 0.13         | 0.0169            |       |
| 0.13         | 0.0169            |       |
| 0.13         | 0.0169            |       |
| 0.13         | 0.0169            |       |
| 0.13         | 0.0169            |       |
| 1.13         | 1.2769            |       |
| 1.13         | 1.2769            |       |
| 1.13         | 1.2769            |       |
| 1.13         | 1.2769            |       |
| 2.13         | 4.5369            |       |
| 3.13         | 9.7969            |       |
| 3.13         | 9.7969            |       |
| 3.13         | 9.7969            |       |
| 4.13         | 17.0569           |       |
| 4.13         | 17.0569           |       |
| 6.13         | 37.5769           |       |
| 6.13         | 37.5769           |       |
| 7.13         | 50.8369           |       |
| 9.13         | 83.3569           |       |
| 9.13         | 83.3569           |       |
| 12.13        | 147.1369          |       |
| 19.13        | 365.9569          |       |
| 21.13        | 446.4769          |       |

MEAN 103.87  
 MEAN<sup>2</sup> 10790.56  
 MEDIAN 103

MAX-MIN 35

|     |   |
|-----|---|
| 103 | 4 |
| 104 | 5 |
| 105 | 4 |
| 106 | 1 |
| 107 | 4 |
| 108 | 2 |
| 110 | 2 |
| 111 | 1 |
| 113 | 2 |
| 116 | 1 |
| 123 | 1 |
| 125 | 1 |

**MENGHITUNG STANDAR DEVIASI DAN STANDAR ERROR**

VARIABEL : MOTIVASI KERJA

RATA-RATA **103.07**

MEAN 2086.07

n 53

Deviasi 39.35981

Standar Deviasi 40.11673 KARENA HASIL **6.333**

s2 (Variance) 40.11673 AKAR DARI VA 6.333

**Keterangan**

Jika s>Mean data berinterpretasi buruk

Jika s<Mean data berinterpretasi Representasi dari keseluruhan

Sajikan: 101.94±5.965

KARENA SD<MEAN, MAKA DATA REPRESENTATIF

Standar Error 0.756919

Sajikan: 101.94±0.671

Jadi SE = SDvn

| d.f.             | Area in One Tail |        |        |       |       |
|------------------|------------------|--------|--------|-------|-------|
|                  | 0.005            | 0.01   | 0.025  | 0.05  | 0.10  |
| 1                | 63.657           | 31.821 | 12.706 | 6.314 | 3.078 |
| 2                | 9.925            | 6.965  | 4.303  | 2.92  | 1.336 |
| 3                | 5.841            | 4.541  | 3.182  | 2.353 | 1.638 |
| 4                | 4.604            | 3.747  | 2.776  | 2.132 | 1.533 |
| 5                | 4.032            | 3.365  | 2.571  | 2.015 | 1.476 |
| 6                | 3.707            | 3.143  | 2.447  | 1.943 | 1.44  |
| 7                | 3.499            | 2.998  | 2.365  | 1.895 | 1.415 |
| 8                | 3.355            | 2.896  | 2.306  | 1.86  | 1.397 |
| 9                | 3.25             | 2.821  | 2.262  | 1.833 | 1.383 |
| 10               | 3.169            | 2.764  | 2.228  | 1.812 | 1.372 |
| 11               | 3.106            | 2.718  | 2.201  | 1.796 | 1.363 |
| 12               | 3.055            | 2.681  | 2.179  | 1.782 | 1.356 |
| 13               | 3.012            | 2.65   | 2.16   | 1.771 | 1.35  |
| 14               | 2.977            | 2.624  | 2.145  | 1.761 | 1.345 |
| 15               | 2.947            | 2.602  | 2.131  | 1.753 | 1.341 |
| 16               | 2.921            | 2.583  | 2.12   | 1.746 | 1.337 |
| 17               | 2.898            | 2.567  | 2.11   | 1.74  | 1.333 |
| 18               | 2.878            | 2.552  | 2.101  | 1.734 | 1.33  |
| 19               | 2.861            | 2.539  | 2.093  | 1.729 | 1.328 |
| 20               | 2.845            | 2.528  | 2.086  | 1.725 | 1.325 |
| 21               | 2.831            | 2.518  | 2.08   | 1.721 | 1.323 |
| 22               | 2.819            | 2.508  | 2.074  | 1.717 | 1.321 |
| 23               | 2.807            | 2.5    | 2.069  | 1.714 | 1.319 |
| 24               | 2.797            | 2.492  | 2.064  | 1.711 | 1.318 |
| 25               | 2.787            | 2.485  | 2.06   | 1.708 | 1.316 |
| 26               | 2.779            | 2.479  | 2.056  | 1.706 | 1.315 |
| 27               | 2.771            | 2.473  | 2.052  | 1.703 | 1.314 |
| 28               | 2.763            | 2.467  | 2.048  | 1.701 | 1.313 |
| 29               | 2.756            | 2.462  | 2.045  | 1.699 | 1.311 |
| 30               | 2.75             | 2.457  | 2.042  | 1.697 | 1.31  |
| 31               | 2.744            | 2.453  | 2.04   | 1.696 | 1.309 |
| 32               | 2.738            | 2.449  | 2.037  | 1.694 | 1.309 |
| 34               | 2.728            | 2.441  | 2.032  | 1.691 | 1.307 |
| 36               | 2.719            | 2.434  | 2.028  | 1.688 | 1.306 |
| 38               | 2.712            | 2.429  | 2.024  | 1.686 | 1.304 |
| 40               | 2.704            | 2.423  | 2.021  | 1.684 | 1.303 |
| 45               | 2.69             | 2.412  | 2.014  | 1.679 | 1.301 |
| 50               | 2.678            | 2.403  | 2.009  | 1.676 | 1.299 |
| 55               | 2.668            | 2.396  | 2.004  | 1.673 | 1.297 |
| 60               | 2.66             | 2.39   | 2      | 1.671 | 1.296 |
| 65               | 2.654            | 2.385  | 1.997  | 1.669 | 1.295 |
| 70               | 2.648            | 2.381  | 1.994  | 1.667 | 1.294 |
| 75               | 2.643            | 2.377  | 1.992  | 1.665 | 1.293 |
| 80               | 2.639            | 2.374  | 1.99   | 1.664 | 1.292 |
| 90               | 2.632            | 2.368  | 1.987  | 1.662 | 1.291 |
| 100              | 2.626            | 2.364  | 1.984  | 1.66  | 1.29  |
| 200              | 2.601            | 2.345  | 1.972  | 1.653 | 1.286 |
| 300              | 2.592            | 2.339  | 1.968  | 1.65  | 1.284 |
| 400              | 2.588            | 2.336  | 1.966  | 1.649 | 1.284 |
| 500              | 2.586            | 2.334  | 1.965  | 1.648 | 1.283 |
| 750              | 2.582            | 2.331  | 1.963  | 1.647 | 1.283 |
| 1000             | 2.581            | 2.33   | 1.962  | 1.646 | 1.282 |
| 2000             | 2.578            | 2.328  | 1.961  | 1.646 | 1.282 |
| (Z) <sub>α</sub> | 2.576            | 2.326  | 1.96   | 1.645 | 1.282 |
| C. Level         | 99%              | 98%    | 95%    | 90%   | 80%   |