



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PAKUAN
KOTA BOGOR (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI TRANSMISI
DISTRIBUSI DAN NRW)**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Muhsin

021120041

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2024



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PAKUAN
KOTA BOGOR (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI TRANSMISI
DISTRIBUSI DAN NRW)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan S.E. M.E., Ph. D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PAKUAN
KOTA BOGOR (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI TRANSMISI
DISTRIBUSI DAN NRW)**

Skripsi

Tanggal disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada hari Rabu, tanggal 26 Juni 2024

Muhsin

021120041

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. Yayan Hadiyat, MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Ramlan SE. MM.)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The first signature is for the Chair of the Exam Board (Dr. Herman), the second is for the Chair of the Supervisory Committee (Dr. Ir. Yayan Hadiyat), and the third is for a member of the Supervisory Committee (Ramlan SE. MM.).

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhsin

NPM : 021120041

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW)

Dengan ini saya menetapkan jika Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain sudah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Muhsin

021120041

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan terkait tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MUHSIN. 021120041. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW). Di bawah bimbingan : YAYAN HADIYAT dan RAMLAN. 2024.

Penelitian yang dijalankan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW, Jenis penelitian yang dimanfaatkan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data didapat dari observasi dan kuesioner. Sampel yang dimanfaatkan pada penelitian ini sebanyak 68 sampel dengan memanfaatkan metode penarikan sampel yakni sensus. Metode analisis yang dimanfaatkan yakni analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada sejumlah tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R²).

Hasil uji hipotesis menegaskan jika ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan nilai uji sejumlah 2,611 yang melebihi nilai kritis, yakni 1,997, kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Model hubungan fungsional antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan sebagai $Y = 54,586 + 0,196X$, dengan koefisien regresi sejumlah 0,306 dan koefisien determinasi sejumlah 0,094. Ini mencerminkan jika motivasi kerja secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang signifikan, 0,094, mencerminkan jika motivasi kerja (X) mampu menjelaskan sekitar 9,4% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sekitar 91,6% variasi kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW)”.

Adapun maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan penelitian ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, doa, tenaga, serta dukungannya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Bapak Towaf Totok Irawan S.E. M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Tutus Rully, SE., MM. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan.
7. Bapak Dr. Ir. Yayan Hadiyat, MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Penelitian.
8. Bapak Ramlan SE. MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Penelitian.
9. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Bapak Rino Indira Gusniawan Selaku Dirut Perumda kota Bogor, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan magang dan riset selama melakukan penelitian ini sampai terselesaikannya penelitian ini,
11. Seluruh Staf Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.
12. Serta semua pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata, saya mengharapkan kritik dan saran dari Bapak Dosen serta dari pihak lainnya terhadap penelitian ini. Agar dapat dijadikan pembelajaran untuk masa yang akan datang agar lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Praktik.....	10
1.4.2. Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.2. Motivasi.....	15
2.2.1. Pengertian Motivasi kerja	15
2.2.2. Teori Motivasi Kerja.....	15
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	17

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.2.5. Indikator Motivasi	21
2.3. Kinerja.....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2. Penilaian Kinerja	23
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	25
2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan	26
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	28
2.4.2. Kerangka Pemikiran	44
2.5. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Jenis Penelitian.....	47
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	47
3.2.1. Objek Penelitian.....	47
3.2.2. Unit Analisis	47
3.2.3. Lokasi Penelitian	47
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	47
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	47
3.3.2. Sumber Data Penelitian	48
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	48
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	50
3.6. Metode Pengumpulan Data	50
3.6.1. Data Primer	50
3.6.2. Data Sekunder.....	51
3.7. Kalibrasi Instrumen	51
3.7.1. Uji Validitas	51
3.7.2. Uji Reliabilitas	55
3.8. Metode Analisis Data	57
3.8.1. Analisis Deskriptif	57
3.8.2. Analisis Kuantitatif	58

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	60
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW	60
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Perumda Tirta Pakuan.....	60
4.1.3. Stuktur Organisasi Perusahaan Perumda Tirta Pakuan.....	61
4.1.4. Profil Responden	61
4.2. Analisis data	66
4.2.1. Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	66
4.2.2. Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.....	83
4.3. Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
4.3.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	100
4.3.2. Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i>	101
4.3.3. Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	102
4.4. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	103
4.4.1. Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	103
4.4.2. Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.....	106
4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota bogor	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	112
5.1. Simpulan.....	112
5.2. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Laporan Keluhan Pelanggan Perumda Tirta Pakuan kota Bogor tahun 2020-2022	3
Tabel 1.2. Data Keterlambatan Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.....	4
Tabel 1.3. Data Absensi Divisi Transmisi Distribusi dan NRW.....	5
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.5. Motivasi Kerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.2. Skala Likert Motivasi Kerja.....	50
Tabel 3.3. Skala Likert Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 3.6. Kriteria Penilaian pada Uji Rebiabilitas (Alpha Cronbach).....	55
Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 3.9. Kriteria Penilaian Variabel.....	58
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Status	65
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Saya berpendapat bahwa besaran uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.	66
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat.	67
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.....	68
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.	69
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Saya mendapatkan jaminan Kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.	70
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.....	70
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.	71
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja.....	72
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Saya Perlakuan yang adil antar karyawan.	73

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Saya Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.....	74
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan.	75
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Perumda Tirta Pakuan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan.	76
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi oleh atasan untuk membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	77
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya.....	78
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.	79
Tabel 4.21. Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.22. Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja	82
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	83
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik.	84
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.	85
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.	86
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target.	87
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.	87
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.....	88
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	89
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi.	90
Tabel 4.32. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik.	91
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan.	92
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja.....	93
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan paham mengenai pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan.	93

Tabel 4.36. Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan.....	94
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Mengenai Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.....	95
Tabel 4.38. Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	96
Tabel 4.39. Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan	98
Tabel 4.40. Analisis Regresi Linear Sederhana	100
Tabel 4.41. Analisis Uji Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i>	101
Tabel 4.42. Hasil Uji F.....	102
Tabel 4.43. Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Laporan Keluhan Pelanggan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	3
Gambar 1.2. Grafik Data Keterlambatan Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.....	4
Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian	45
Gambar 4.1. Stuktur Organisasi Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	61
Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden	62
Gambar 4.3. Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	64
Gambar 4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 4.6. Responden Berdasarkan Status	66
Gambar 4.7. Histogram Variabel Motivasi Kerja	82
Gambar 4.8. Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang	121
Lampiran 2 Jawaban Responden Pra-Survei	122
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	123
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	127
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	128
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	129
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	131
Lampiran 8 Rtabel.....	133
Lampiran 9 Ttabel.....	134
Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	135
Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi Rsquare.....	136
Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	136
Lampiran 13 Hasil Uji F	136
Lampiran 14 Foto bersama Manajer Transmisi Distribusi dan NRW, dan foto bersama Karyawan Qhse disaat Magang di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor	137

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu kelompok organisasi dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, serta dianggap sebagai aset yang kemampuannya dapat menghasilkan output yang diharapkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, oleh karenanya sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan. Disamping itu, untuk berkembang mencapai tujuan organisasi karyawan, sumber daya manusia harus mempunyai motivasi yang tinggi.

Dessler (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Noe, et al., (2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi dari kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan kinerja karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Menurut Irmayani (2021) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya menurut Darmadi (2018), Kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dapat berjalan dengan efektif jika muncul dorongan dari dalam diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) adalah: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja. Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus dikarenakan motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (2021).

Berdasarkan pandangan tersebut motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Namun juga menjadi motor penggerak yang menyelaraskan potensi sumber daya manusia dan menggerakkannya menuju tujuan yang diinginkan. Jika diberikan motivasi, karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya, meningkatkan kinerjanya, dan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya atau karyawannya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu bekerja dan berusaha mencapai tujuan Perusahaan.

Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan Perusahaan daerah yang mempunyai visi menjadi perusahaan air minum di Indonesia yang unggul dan Profesional dan misi untuk Perbaikan Pelayanan Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas, Pengembangan Dan Penerapan Teknologi Informasi Terintegrasi, Penurunan Kehilangan Air, Penambahan Cakupan Layanan Menuju Universal Akses Aman Air Minum 100%, dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia.

Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor mempunyai kebijakan mutu yang Mengutamakan kepuasan pelanggan, dengan standar mutu terbaik melalui pelaksanaan moto perusahaan “Handal dalam pekerjaan prima dalam pelayanan” dan melakukan pengembangan yang berkesinambungan. Untuk mencapai hal tersebut, Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan informasi yang didapatkan selama magang dan riset, peneliti telah menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut: (1) Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor mengalami penurunan kinerja yang ditandai banyaknya keluhan pelanggan; (2) Ditemukan ketidakpuasan terhadap upah; (3) meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW pada tahun 2020 hingga 2022, dan terdapat tingkat absensi yang hadir terlambat yang meningkat pada tahun 2019 - 2021.

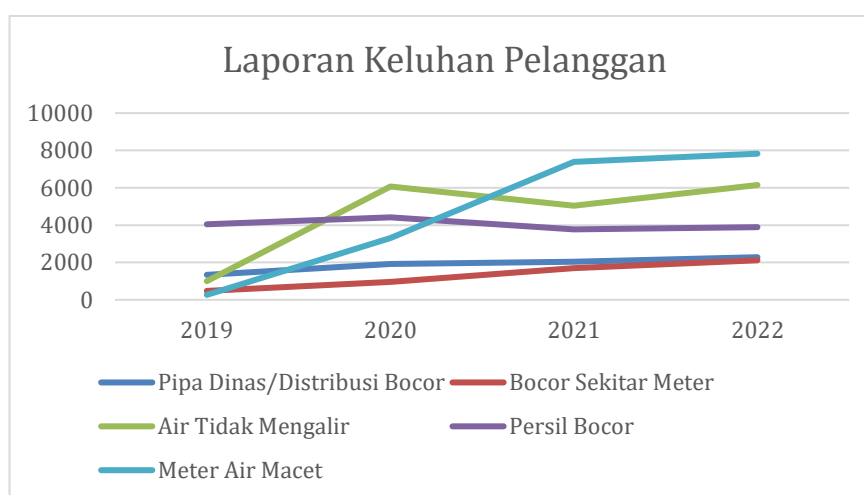
Untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah dengan semangat yang tinggi dalam pekerjaan. Sebab, semangat yang tinggi juga harus ditunjang dengan motivasi bekerja yang tinggi pula, karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi agar karyawan dapat memperoleh kepuasan atas apa yang dikerjakan, sehingga karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan pun tentunya meningkat. Berikut adalah data yang menunjukkan adanya penurunan kinerja perusahaan dari Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor sejak tahun 2019 sampai dengan 2022.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Laporan Keluhan Pelanggan Perumda Tirta Pakuan kota Bogor tahun 2020-2022

No	Tahun	Jenis Pengaduan				
		Pipa Dinas/Distribusi Bocor	Bocor Sekitar Meter	Air Tidak Mengalir	Persil Bocor	Meter Air Macet
1	2019	1339	478	1000	4046	265
2	2020	1915	953	6076	4417	3308
3	2021	2039	1698	5041	3772	7389
4	2022	2282	2118	6147	3889	7825

Sumber: Data Sekunder Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat laporan keluhan pelanggan dari tahun 2019-2022 di setiap tahunnya mengalami peningkatan tentu saja Perumda Tirta Pakuan ini tidak lepas dari permasalahan-permasalahan yang menyebabkan pelanggan mengalami ketidakpuasan. Adanya komplain dari pelanggan bisa menjadi salah satu sumber untuk meningkatkan dan memberikan kualitas layanan yang baik kepada pelanggan.



Gambar 1.1. Grafik Laporan Keluhan Pelanggan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Sumber: Data Sekunder Diolah (2023)

Sesuai dengan strategi Perumda Tirta Pakuan untuk mengoptimalkan pelayanan air minum, mengembangkan infrastruktur yang diperlukan, meningkatkan kualitas layanan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, Perumda Tirta Pakuan juga terus melakukan riset pasar dan analisis tren industri untuk mengidentifikasi peluang bisnis yang dapat dijalankan dengan efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan keluhan-keluhan yang diutarakan, terdapat banyak permasalahan terkait dengan pengairan atau kebocoran pipa semua jenis seperti HDPE(High Density Polyethylene), PVC(Polivinal Klorida), AC(Asbestos Cement), CICL(Centrifugally

Cast Iron Cement Lined), dalam sistem yang menjadi tanggung jawab Divisi Transmisi Distribusi dan *Non Revenue Water/NRW*. Tampaknya, efektivitas dalam menangani masalah ini masih belum optimal. Hal ini terutama terlihat dari jumlah kebocoran yang signifikan, terutama pada jarak meteran tertentu. Sebagai divisi yang bertanggung jawab atas pemasangan dan distribusi air, serta segala aspek terkait sistem pengaliran, Divisi tersebut diharapkan mampu mengatasi permasalahan ini dengan lebih baik.

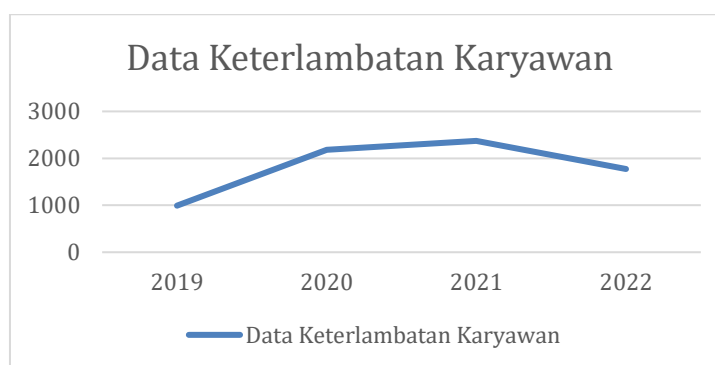
Keberhasilan dari strategi Perumda Tirta Pakuan ini dapat dicapai jika Motivasi yang tinggi maka kinerja Perusahaan akan meningkat dikarenakan, Menurut Hasibuan (2021) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, namun fakta yang terdapat di keluhan pelanggan yang meningkat ini menunjukkan bahwa Perumda Tirta Pakuan terdapat masalah dengan kinerjanya.

Tabel 1.2. Data Keterlambatan Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

No	KONDITE	
	Tahun	Keterlambatan
1	2019	992
2	2020	2183
3	2021	2372
4	2022	1775

Sumber: Data Sekunder Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.3, kasus keterlambatan yang terjadi di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat setiap tahunnya dari tahun 2019-2021.



Gambar 1.2. Grafik Data Keterlambatan Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Sumber: Data Sekunder Diolah (2023)

Pada gambar data keterlambatan tersebut kita perlu mengetahui Pengertian keterlambatan menurut Ervianto dalam Kharina & Sambowo (2019) adalah sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Selain itu, semakin tinggi jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan motivasi kerja karyawan tersebut rendah. Dengan begitu banyak waktu kerja yang tidak dimanfaatkan dengan baik secara efektif oleh karyawan.

Absensi yang konsisten dalam pekerjaan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Kehadiran yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Berikut ini adalah catatan absensi karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW dari tahun 2019 hingga 2022:

Tabel 1.3. Data Ketidakhadiran Divisi Transmisi Distribusi dan NRW

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi								Kondite			
		Alpa	%	Sakit	%	Ijin	%	Cuti	%	$\frac{1}{2}$ hari	%	Kesiangan	%
2019	91	0	0	163	0,75	0	0	345	1,59	25	0,11	70	0,32
2020	93	0	0	56	0,25	4	0,01	109	0,49	13	0,05	177	0,79
2021	98	11	0,05	202	0,87	16	0,06	304	1,3	17	0,07	433	1,85
2022	68	0	0	249	1,54	3	0,02	263	1,62	23	0,14	225	1,39

Sumber: data Sekunder, diolah 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW meningkat pada tahun 2020 hingga 2022, dengan tingkat ketidakhadiran karena keterlambatan meningkat sebesar 70 orang atau 0,32% pada tahun 2019 dan 433 orang atau 1,85% pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat dan jumlah karyawan yang terlambat hadir semakin bertambah dan masih belum terlihat baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan disiplin dalam bekerja dan berkurangnya keterlambatan hadir dalam absensi. Menurut penulis, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan terlihat dari naiknya jumlah keterlambatan hadir tahun 2019 sampai 2021 dan dari peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan tahun 2020 sampai dengan 2022.

Ketika karyawan sering terlambat, produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan menurun, yang dapat menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas atau penyelesaian layanan kepada pelanggan. Keterlambatan ini dapat memicu

ketidakpuasan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan jumlah keluhan yang diterima perusahaan. Situasi ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam perusahaan, yang mencerminkan manajemen yang lemah dan dapat merusak reputasi serta kinerja keseluruhan. Peningkatan kedisiplinan dan manajemen waktu yang lebih baik sangat penting untuk mengurangi laporan keterlambatan, meminimalkan keluhan pelanggan. Selain itu, ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan juga dapat menyebabkan kelalaian atau kesalahan dalam pengerjaan tugas dan pengerjaan kebocoran, yang mengakibatkan menurunkan tingkat kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Dampak negatif ini tidak hanya mempengaruhi citra perusahaan tetapi juga dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan.

Perlunya melihat kondisi obyektif tentang sikap kerja yang berhubungan dengan perilaku kinerja karyawan tersebut, untuk itu penulis melakukan Pra-Survei pada Tabel 1.4 kepada karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan / Pernyataan	Keterangan									
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1.	Saya berpendapat bahwa penerimaan uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.	2	6,7%	4	13,3%	7	23,3%	14	46,7%	3	10%
2.	Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.	6	20%	12	40%	8	26,7%	4	13,3%	0	0%
3.	Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.	5	16,7%	10	33,3%	8	26,7%	7	23,3%	0	0%
4.	Saya berkeinginan mendapatkan penghargaan karena berprestasi di instansi.	6	20%	9	30%	4	13,3%	6	20%	5	16,7%
5.	Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.	3	10%	6	20%	0	0%	13	43,3%	8	26,7%

Sumber: data primer, diolah 2024

Dari hasil pra-survei pada Tabel 1.4 mengenai motivasi kerja karyawan dapat dilihat masih ada rata-rata yang bisa dikategorikan rendah atau tidak baik. menurut kriteria penilaian dari Sugiyono (2017) dibagi menjadi 5 kriteria yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Cukup Tinggi, Rendah, Sangat Rendah sedangkan Pada Indikator Kebutuhan Fisik dalam kondisi Rendah sebesar 57,7% atau 18 orang karyawan menjawab Tidak Setuju atau Sangat Tidak Setuju, Kebutuhan Rasa Aman kondisi Cukup Tinggi 60% atau 18 orang karyawan berpendapat Sangat Setuju atau Setuju, Kebutuhan Sosial pada kondisi Cukup Tinggi sebesar 50% yaitu 15 orang karyawan berpendapat Setuju, untuk Kebutuhan Akan Penghargaan dalam kondisi Cukup Tinggi sebesar 50% atau sebanyak 15 orang karyawan menjawab Setuju dan Kebutuhan Perwujudan Diri kondisi relatif Rendah sebesar 70% atau sebanyak 21 orang karyawan menjawab Tidak Setuju. Berdasarkan data pra-survey tersebut dapat ditelusuri kategori mana saja yang rendah atau tidak baik,

Tabel 1.5. Motivasi Kerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

No	Indikator	Kondisi
1.	Kebutuhan Fisik	Rendah
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Cukup Tinggi
3.	Kebutuhan Sosial	Cukup Tinggi
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan	Cukup Tinggi
5.	Kebutuhan Perwujudan Diri	Rendah

Sumber: Data Pra-survey Diolah (2024)

Dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut. Diantara nya pada Indikator Fisiologis dalam keadaan tidak baik yang merupakan kebutuhan dasar seorang karyawan dalam bekerja, seperti uang lembur, dapat dilihat dari pra-survei tersebut membuktikan bahwa uang lembur yang diterima tidak baik dan dapat mengakibatkan kurangnya semangat untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan atau lembur dibuktikan dengan pra-survei tersebut dalam kondisi yang relatif rendah di angka 57 %.

Pada Indikator Kebutuhan Rasa Aman, perusahaan sudah menjamin keamanan dan keselamatan bagi karyawannya dengan memberikan parkir yang disertai pos satuan petugas keamanan (SATPAM) yang menjaga parkir dan keamanan wilayah Perumda Tirta Pakuan dan adapun QHSE(Quality, Health, Safety, and Environment) yang memantau dan menjaga agar tidak ada risiko-risiko yang terjadi di Perumda Tirta Pakuan terutama menjaga petugas lapangan untuk memakai perlengkapan sesuai SOP, dan hasil pra-survei di angka 60 % dalam kategori yang relatif tinggi.

Pada Indikator Kebutuhan Sosial, perusahaan mengadakan program *CSR* (*corporate social responsibility*) hibah, bantuan ke warga, dan gathering atau jalan-jalan yang dilaksanakan oleh para karyawan dan atasan untuk mempererat rasa kekeluargaan pernyataan tersebut sesuai dengan hasil pra-survei kebutuhan sosial di angka 50% dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil pra-survei Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan berada dalam kondisi Tinggi. Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan diakhir tahun, sehingga karyawan ingin mengejar prestasi dikarenakan menerima bonus yang seharusnya Perusahaan berikan agar tercipta semangat akan hasil kerja yang bagus dan ingin dicapai, sesuai dengan pra-survey mencapai 50 % dalam kategori tinggi.

Pada Kebutuhan Perwujudan Diri, berdasarkan hasil pra-survey kepada karyawan menunjukkan bahwa dalam meningkatkan potensi dan perwujudan diri karyawan dalam bekerja dalam kondisi yang relatif cukup rendah yaitu 70%, dari hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan tidak merata atau hanya beberapa karyawan saja yang menerima pelatihan.

Dapat dilihat dari tabel sebelumnya bahwa motivasi kerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor dalam kondisi relatif rendah, khususnya untuk kebutuhan fisik dan kebutuhan perwujudan diri dapat mendorong untuk meningkatkan motivasi kerja, karyawan akan menjadi terhambat dengan kurang dukungan pada bentuk motivasi yang ada pada perusahaan tersebut sehingga akan berdampak dengan penurunan kinerja karyawan, dan perusahaan akan dirugikan. Sebagaimana uraian diatas, motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja oleh karena itu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) adalah: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja, dan adapun penelitian yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian Muh. Ramli, Arianto Dangkeng (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng memiliki variabel bebas dan variabel terikat, yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat menunjukkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan data diatas terdapat fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini yaitu: (1) Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor mengalami penurunan kinerja yang ditandai banyaknya keluhan pelanggan; (2) Ditemukan ketidakpuasan terhadap upah; (3) meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW pada tahun 2020 hingga 2022, dan dengan tingkat ketidakhadiran karena keterlambatan meningkat dari tahun 2019 hingga tahun 2021 (4) Ditemukan ketidakpuasan terhadap upah, dan berdasarkan pra-survei terdapat faktor-faktor yang

memiliki tanggapan yang rendah terhadap motivasi yaitu dimensi kebutuhan fisik dan perwujudan diri (Maslow, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menyelidiki dan menganalisis “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja dan kaitannya dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW), yaitu:

1. Terdapat Keluhan Pelanggan yang cukup banyak.
2. Terdapat beberapa Karyawan yang telat masuk kerja.
3. Terdapat Tingkat Absensi pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW yang meningkat.
4. Terdapat Tingkat Keterlambatan pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW yang meningkat.
5. Relatif rendahnya hasil pra-survei Motivasi kerja pada Kebutuhan Fisik.
6. Relatif rendah hasil pra-survei Motivasi kerja pada Kebutuhan Perwujudan Diri.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah terdapat keluhan yang meningkat dari tahun 2019-2022, terdapat beberapa karyawan yang telat masuk kerja di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, terdapat tingkat absensi pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW yang meningkat dari tahun 2020-2022, terdapat tingkat keterlambatan pada Divisi Transmisi Distribusi dan NRW yang meningkat dari tahun 2019-2021, dan ada beberapa indikator Motivasi yang relatif cukup rendah seperti Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Perwujudan Diri maka dari itu Rumusan masalah tersebut dapat dibuat dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW?
3. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis di bidang keilmuan dan secara praktis untuk Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Praktik

Penelitian ditunjukkan agar Lembaga yang diteliti (Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor) mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu dapat memberi masukan kepada pihak terkait, dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis pada kajian teori motivasi dari Maslow yang di tulis oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017) dan teori kinerja dari Robbin (2016) menjadi sarana untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga menjadi wadah implementasi/penerapan ilmu manajemen SDM yang telah dipelajari selama perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia tersebut. Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam segala kegiatan suatu organisasi karena merekalah yang berperan sebagai perencana dan pelaksana serta turut menentukan terwujudnya tujuan organisasi. Di bawah ini adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Sutrisno (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya menurut Kaehler & Grundei (2019).

Menurut Irmayani (2021), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) secara efisien dan efektif yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat adalah ilmu atau metode manajemen yang efektif. Kesimpulan singkat dari para ahli tersebut adalah bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Irmayani (2021) fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi planning yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya

manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program motivating, leading, communicating, and deployment.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu: 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan; 2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar 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 di lakukan.

Berdasarkan definisi di atas, menunjukkan bahwa fungsi pokok utama dalam manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan melibatkan penetapan kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian berkaitan dengan pembentukan struktur organisasi dan penempatan individu sesuai dengan keahlian mereka di perusahaan. Pengarahan menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan pengendalian mencakup pengukuran dan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana untuk memastikan tujuan tercapai. Selain itu, fungsi operasional seperti pengadaan pegawai, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pensiun juga penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami dan menerapkan fungsi-fungsi tersebut, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

2.1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018), tujuan MSDM tidak hanya mencerminkan keinginan manajemen tingkat atas, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mencakup empat tujuan: 1) Tujuan Sosial (*social objective*), Tujuan sosial dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan meminimalkan dampak negatifnya terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta bertanggung jawab secara sosial dan etika. Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan berkontribusi dalam penyelesaian permasalahan sosial; 2) Tujuan Organisasional (*organization objective*), Tujuan Organisasional adalah tujuan formal yang diciptakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia didirikan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada kemampuannya untuk mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawannya secara efisien dengan berusaha meminimalkan kelemahan mereka; 3) Tujuan Fungsional, Tujuan Fungsional

adalah tujuan untuk menjaga kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui saran yang tepat. Divisi sumber daya manusia semakin perlu untuk mampu menyediakan program rekrutmen dan pelatihan karyawan; 4) Tujuan Individual, Tujuan Individual adalah tujuan pribadi yang harus dicapai oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan buruk, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase.

Menurut Sutrisno (2020), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi: 1) Memberikan saran kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi, selalu siap menghadapi perubahan, serta memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal; 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM; 3) Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya; 4) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan dengan pekerja agar tidak menghambat tercapainya tujuan organisasi; 5) Menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi; 6) Bertindak sebagai penjaga standar organisasional dan nilai-nilai dalam pengelolaan manajemen SDM.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut: 1) Memberi saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja yang memiliki sumber daya yang baik, bermotivasi, dan berkinerja tinggi; 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan; 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi; 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi; 5) Memperhatikan aspek sumber daya manusia dan membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan; 6) Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi bagi manajer untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan tanggung jawab sosial dan etis perusahaan, mencapai sasaran formal organisasi, mempertahankan kontribusi divisi SDM, dan memenuhi tujuan pribadi anggota organisasi. Selain itu, tujuan MSDM juga melibatkan memberikan pertimbangan manajemen, mengimplementasikan kebijakan dan prosedur, membantu pengembangan strategi organisasi, memberikan dukungan kepada manajer lini, menangani krisis, menyediakan media komunikasi, dan bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangatlah penting. Untuk memastikan manusia bergerak sesuai dengan kehendak organisasi, pemahaman terhadap motivasi kerja sangat diperlukan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku kerja seseorang. Motivasi adalah faktor pendorong yang mengarahkan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Abraham Maslow yang ditulis oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman dan Kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, para pekerja menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan jaminan dalam status ketenagakerjaan bagi para pekerja. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan kehadiran dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Keinginan untuk mendapat pengakuan, keinginan untuk tidak sekedar menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memanfaatkan keterampilan, kemampuan, skill, dan potensi. Menurut Sutrisno (2020) “Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang.”

Menurut Robbins, Irviani & Fauzi (2018), motivasi adalah suatu proses yang menimbulkan (intensitas), arah (orientasi), dan usaha yang terus-menerus (persistensi) dari seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Irmayani (2021), motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat, semangat, dan keaktifan agar seseorang dapat berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2021) “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa teori para ahli di atas bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, dengan menyebabkan intensitas, memberikan arahan, dan mempertahankan usaha untuk mencapai tujuan di perusahaan. Motivasi melibatkan berbagai kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisik hingga perwujudan diri, serta menciptakan semangat dan antusiasme bagi seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, seperti Teori Hierarki Kebutuhan menurut Edison (2018), menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan. Menurut Abraham Maslow ada

lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara satu hierarki, yaitu: 1) *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan yang paling mendasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul terlebih dahulu sebelum kebutuhan tingkat kedua, yaitu kebutuhan rasa aman; 2) *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman meliputi segala kebutuhan akan lingkungan yang aman dan tenteram secara jasmani dan rohani serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini tercermin dalam kebutuhan akan keamanan kerja, klaim ilegal, dan pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti; 3) *Afection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan tingkat tinggi setelah kebutuhan fisik dan rasa aman terpuaskan; 4) *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkat ini individu perlu mencapai dan menerima persetujuan dan penghargaan dari orang lain.; 5) *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan akan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Inilah tingkat keinginan tertinggi, aktualisasi diri dengan memaksimalkan kemampuan diri.

Sedangkan menurut Priansa (2017) mengemukakan teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki teori kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori kebutuhan berprestasi Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:
 - a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena Upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - c. Enginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (terori “ERG) Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E=*Exixtence* (kebutuhan akan eksistensi) R=*Reletedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain) G=*Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (teori dua faktor). Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan hygiene adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang di maksud dengan hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti

bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

5. Teori keadilan Inti, teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
6. Teori pencapaian tujuan (*Goal Setting Theory*) Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:
 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
 - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan
7. Teori Victor H. Vroom (teori harapan). Menurut teori ini, motivasi ini merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Artinya apabila, seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperoleh nya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
8. Teori penguatan dan modifikasi perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dukenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan
9. Teori evaluasi kognitif. Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.
10. Teori motivasi Douglas McGregor. McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:
 - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya
 - b. Tipe manusida dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018) tujuan motivasi adalah: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 2) Meningkatkan produktifitas karyawan; 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan; 4) Mempetahankan kedisiplinan karyawan; 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan; 6) Menciptakan suasana dan

hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan; 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan; 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan; 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Tsauri (2020) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja; 3) Meningkatkan disiplin kerja; 4) Meningkatkan prestasi kerja; 5) Mempertinggi moral kerja karyawan; 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab; 7) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi; 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Menurut Irmayani (2021) tujuan motivasi kerja yaitu: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; 4) Meningkatkan disiplin kerja; 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; 6) Meningkatkan kesejahteraan karyawan; 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; 8) Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan tujuan motivasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, mempertahankan stabilitas kerja, mempertahankan disiplin, menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan, memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku. Hal tersebut mencakup semua aspek penting yang menjadi fokus dari tujuan pemberian motivasi dalam konteks kerja. Secara keseluruhan, tujuan motivasi kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memperkuat, dan mengembangkan karyawan, sehingga berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor intern

Faktor intern merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan bagi setiap orang yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat mencari nafkah antara lain memperoleh upah yang layak, pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak mencukupi, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan yang kuat untuk memiliki sesuatu dapat memotivasi seseorang untuk bekerja keras.

- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu dorongan seseorang untuk bekerja karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain, meningkatkan harga diri, mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, dan memperoleh kehormatan yang diinginkan.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Terkadang, keinginan untuk berkuasa dicapai melalui cara-cara yang tidak terpuji, tetapi cara tersebut masih termasuk dalam konteks bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern muncul karena adanya pengaruh dari luar, seperti organisasi, yang ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor-faktor ekstern ini meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja, Merujuk pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman, dan hubungan kerja antar karyawan.
- b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan rajin.
- c. Supervisi yang baik, Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, Setiap orang akan bersedia bekerja keras dan mengorbankan dirinya untuk perusahaan jika mereka merasa memiliki jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan impian setiap karyawan dalam bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga berharap mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan di masa depan.
- f. Peraturan yang fleksibel, Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut sebagai peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan.

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah

kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg dalam Gultom (2018) menyatakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

a. Faktor motivasional

Hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intristik, yang berarti bersumber dari alam diri seseorang yakni :

- Keberhasilan yang diraih/prestasi Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.
1. Pengakuan orang lain
Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.
 2. Kesempatan untuk tumbuh
Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.
 3. Kemajuan dalam karir
Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjamin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.
 4. Pekerjaan itu sendiri
Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.
 5. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.
- b. Faktor hygiene (pemeliharaan)
- Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yakni :

1. Status dalam organisasi
Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.
2. Hubungan dengan atasan
Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan
3. Hubungan dengan rekan kerja Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.
4. Sistem administrasi
Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.
5. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intristik dikarenakan jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut menjadi sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.
6. Sistem imbalan

Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori di atas, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk hidup, memiliki barang, mendapatkan penghargaan dan pengakuan, serta berkuasa, prestasi dan tanggung jawab. Faktor ekstern mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab, hubungan dengan atasan, sistem imbalan, serta peraturan yang fleksibel. Sementara itu, kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, dan pendidikan juga berperan dalam memotivasi karyawan.

2.2.5. Indikator Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2017), bahwa motivasi kerja Karyawan dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada Karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh Pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana Pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik, Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial, Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapaiprestasi kerja.

Menurut Abraham. H Maslow yang ditulis oleh Achmad Fawaid dan Mauruf (2017) yaitu: 1) Kebutuhan fisik; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan akan penghargaan; 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan tenaga pendorong yang positif, baik berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang dapat menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil secara maksimal atau sesuai dengan harapan. Maka dari itu indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri sangat

dibutuhkan untuk tercapainya sebuah kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya serta sebagai tolak ukur dari pekerjaannya. Kinerja yang unggul merupakan salah satu tujuan suatu organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil akhir dari proses yang dilakukan oleh karyawan. Adapun pengertian dari Kinerja Karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Darmadi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang mampu dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2018) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Adapun menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan tindakan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Menurut Sedarmayanti (2017), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. “Penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja individu dalam suatu organisasi”

Edison et al., (2018). Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi formal yang mengevaluasi sejauh mana karyawan berhasil memenuhi standar kinerja, dengan hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan, merupakan sistem manajemen formal yang memberikan evaluasi terhadap kualitas kinerja individu dalam organisasi, dan dilakukan secara berkala untuk meninjau serta mengevaluasi kinerja individu.

2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja seseorang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya; 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya; 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka; 4) Penyesuaian kompensasi. Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya; 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan; 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut; 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan suatu organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini erat kaitannya dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini dikarenakan menurut Bintoro dan Daryanto (2017), fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan atas kinerja sebenarnya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan sistem yang dilakukan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sangatlah beragam, antara

lain meningkatkan prestasi kerja, memberikan kesempatan kerja yang adil, mendeteksi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menyesuaikan kompensasi, serta mempengaruhi keputusan promosi dan demosi. Selain itu, penilaian kinerja juga membantu dalam mendiagnosis kesalahan dalam desain pekerjaan, menilai proses rekrutmen dan seleksi, serta memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas aktivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan; 2) Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang dengan pengetahuan yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik; 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya; 4) Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan berbeda; 5) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan; 6) Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan milik organisasi tersebut; 7) Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelola dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya; Gaya kepemimpinan mengacu pada gaya dan sikap seorang pemimpin ketika menghadapi dan mengarahkan bawahannya; 8) Kepuasan kerja adalah perasaan gembira, bahagia, atau suka seseorang sebelum dan sesudah bekerja; 9) Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja; 10) Loyalitas adalah kesetiaan individu untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan di tempat kerja; 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan di tempat kerja; 12) Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Sehfudin (2018), kinerja adalah hasil suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi:

- a. Faktor individu - Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
 - Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif.

- Faktor kemampuan (skill) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
 - Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya.
 - Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan kerja.
- b. Faktor organisasi
- Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah
 - Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
 - Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.
 - Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan.
 - Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Sedangkan menurut Jufrizen (2018), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh ekspektasi mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, hal tersebut adalah kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan gambaran peran, serta tingkat motivasi karyawan.

Maka, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja melibatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu seperti kepercayaan diri, motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, pengetahuan pekerjaan, dan faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, tim kerja, komunikasi organisasi, teknologi, fasilitas, dan konteks organisasi. Semua faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal dalam suatu organisasi Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja ditunjukkan oleh seberapa baik atau buruk hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan; 2) Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas mengukur jumlah hasil kerja unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan; 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat di mana aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan diukur dari ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tanggung jawab mereka; 4) Efektifitas disini merupakan Mengukur tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Karyawan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada dalam organisasi secara maksimal; 5) Kemandirian merupakan tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerja masing masing, semua dengan tanggung jawabnya.

Menurut Affandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam angka; 2) Kualitas hasil kerja Segala macam satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka; 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya; 4) Disiplin kerja ketaatan terhadap hukum dan aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis; 5) Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu; 6) Kepemimpinan Proses di mana pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Antika (2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu ada empat indikator, yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektivitas

Berdasarkan pendapat beberapa ahli terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator tersebut mencakup kualitas

kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, dan kepemimpinan. Kualitas kerja mencakup persepsi karyawan terhadap hasil kerja dan kesempurnaan tugas, sementara kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja atau aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Efisiensi melibatkan penggunaan sumber daya organisasi secara optimal. Disiplin, inisiatif, dan kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat disintesis bahwa kinerja pada dasarnya mencakup unsur-unsur di atas terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aditya Nuriman (2022), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi.	Variabel (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi Kerja: - Balas Jasa - Kondisi Kerja - Fasilitas Kerja Disiplin Kerja: - Kehadiran - Ketaatan Pada Peraturan - Ketaatan	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat post positivisme menggunakan teknik probability random sampling. Teknik analisa data	Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Pada Standar Kerja - Tingkat Kewaspadaan Tinggi Karyawan - Bekerja Etis Kinerja Karyawan: - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Kendala Kerja - Sikap Kerja	yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	terhadap kinerja. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja.
2.	Muhamad Irfan Aditiya Lesmana (2022), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas DTP Tenjolaya.	Variabel (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi Kerja: - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan Rasa Aman - Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki - Kebutuhan	Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi	Hasil penelitian berpengaruh positif antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Puskesmas DTP Tenjolaya. Setelah diuji

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>an Akan Penghargaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualisasi Diri <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Kemampuan - Teladan Pimpinan - Balas Jasa - Keadilan - Waskat (Pengawasan Melekat) - Sanksi Hukuman - Ketegasan - Hubungan Kemanusiaan <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja - Kuantita 	<p>R², regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan uji F. Yang diolah menggunakan IBM SPSS 25.</p>	<p>menggunakan analisis regresi linier berganda ternyata apabila variabel motivasi dan disiplin ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil R² = 0,596 artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi (R) sebesar 59,6% dan sisanya sebesar</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			s kerja - Ketepatan Waktu - Efektifitas - Komitmen		40,4% di pengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji F nilai dan F hitung $27,980 > F$ tabel 3,32 yang menunjukka n bawa kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					dapat diterima.
3.	N. M. D. D. Pratiwi, I W. Bagia (2021), Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.	Variabel (X1) Motivasi Kerja (X2) Kemampuan Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi Kerja: - Sikap - Pemimpin yang baik - Komunikasi - Budaya tidak menyala hkan - Kerja sama, - Inisiatif Kemampuan Kerja: - Kemampuan intelektual - Kemampuan emosional - Kemampuan sosial - Kemampuan spiritual - Tingkat pendidik	Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif kausal dengan pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana sebagai subjek penelitian dan motivasi kerja, kemampuan kerja, serta kinerja pegawai sebagai objek penelitian. Populasi pada penelitian ini yakni pegawai PDAM Tirta	Hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, serta kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>an</p> <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Eefektivitas kerja - Kemandirian kerja 	<p>Amertha Jati Kabupaten Jembrana sebanyak 68 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta menggunakan analisis jalur (path analysis).</p>	
4.	<p>Maringot Tua Hutabarat (2021), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)</p>	<p>Variabel (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja</p> <p>Variabel (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Indikator Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan akan rasa aman - Kebutuhan social - Kebutuhan Penghargaan. - Kebutuhan Aktualisasi Diri. 	<p>Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Disiplin Kerja: <ul style="list-style-type: none"> - Sikap - Norma - Tanggung Jawab Kinerja Karyawan: <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Kerja sama - Inisiatif 		Namun hasil pengujian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Deli Serdang
5.	Oktania Putri Indah Sari (2022), Pengaruh Motivasi Existence Relatedness Growth (ERG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor	Variabel (X1) Motivasi ERG Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Motivasi ERG: - Kebutuhan akan eksistensi (existence needs) - Kebutuhan akan hubungan (relatedness needs) - Kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs) Kinerja Karyawan: - Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab	Metode explanatory survey. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, analisis regresi linear sederhana, analisis deskriptif dan koefisien determinasi.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan $Y=34.302+0.438X$ Artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikan yaitu 0.201 karena tingkat signifikasinya
6.	Muh. Ramli, Arianto Dangkeng	Variabel (X1) Motivasi	Indikator Motivasi: - Gaji	Metode penelitian menggunakan	Hasil Penelitian menunjukkan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2022), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng	Variabel (Y) Kinerja Pegawai	<p>yang adil dan layak</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk maju - Pengakuan sebagai individu - Keamanan kerja - Tempat/ruang kerja yang baik <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Ketetapan - Inisiatif - Kemampuan 	<p>an pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.</p>	<p>n motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari tabel, disamping itu data hasil observasi disetiap siklus menunjukkan adanya perubahan motivasi dan kinerja yang meningkat serta pegawai lebih aktif dalam bekerja. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					ini sangat memberikan dampak yang sifatnya positif atau signifikan untuk membangun baik dari pegawai serta kantor.
7.	Hanif Zaim, Nina Sri Indrawati, Ramlan, Hari Suryantoro (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor	Variabel (X1) Motivasi Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Indikator Motivasi Kerja (X) yaitu: - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan Rasa aman - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Harga diri - Kebutuhan Aktualisasi diri. Kinerja Pegawai (Y) yaitu: - Kuantitas Pekerjaan - Kualitas Perkerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran	Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada beberapa tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R ²).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi 43,1%, sehingga semakin baik Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi, maka semakin

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			- Kemampuan Kerja Sama		meningkat pula Kinerja Pegawai, dan sisanya yaitu 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
8.	M. A. Faishol Zuhri, Musa Hubeis, Nurhasanah (2022) Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel (X1) Budaya Organisasi (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kualitas Sumber Daya Manusia (X4) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Indikator Budaya Organisasi: - Inovasi dan keberanian mengambil risiko - Perhatian terhadap detail - Berorientasi pada hasil - Berorientasi kepada manusia - Berorientasi pada tim - Agresivitas - Stabilitas Indikator Gaya Kepemimpinan: - Kepemimpinan otoriter - Kepemimp	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berimplikasi pada upaya perusahaan dalam

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>inan partisipasi - Kepemimpinan delegasi</p> <p>Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia: - Kemampuan teoritis - Kemampuan teknis - Kemampuan konseptual - Moral - Keterampilan teknis</p> <p>Indikator Motivasi Kerja: - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi</p> <p>Indikator</p>		<p>meningkatkan kinerja dengan memperhatikan aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kinerja Pegawai: - Hasil - Perilaku - Sifat		
9.	Aulia Rahmawa, Edy Sudaryanto, Nancy Yusnita, Ira Rima Anita (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	Variabel (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja: - Pencahayaan - Warna - Udara - Suara Motivasi kerja: - Kebutuhan akan Prestasi - Kebutuhan akan Afiliasi - Kebutuhan akan Kekuasaan Kinerja Pegawai: - Kuantitas - Kualitas - Waktu - Penekanan Biaya - Pengawasan - Hubungan Antar Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu	Pada penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				sebanyak 68 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji determinasi.	kinerja pegawai.
10.	Ramdani Agam, Angka Priatna S.E.MM, Dr Erick Irawan Suganda, MA (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi	Variabel (X1) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja: - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan Akan rasa aman - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Aktualisasi Kinerja Karyawan: - Kuantitas	Penelitian ini menggunakan metode pengolahan data meliputi, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji	Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja ber 1.975 tabel pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Ketetapan waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	hipotesis.	dari nilai Thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau t hitung $7.547 >$ yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau t hitung $7.547 >$ 1,975 tabel itu artinya H0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikannya sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
11.	Fauziah Safitri, Angka Priatna, Erik Irawan Suganda (2023) PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA	Variabel (X1) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja: - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan Akan Rasa Aman - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Penghargaan - Aktualisasi Diri Kinerja Karyawan: - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Kerjasama - Tanggung Jawab - Inisiatif	Metode penelitian menggunakan explanatory survey dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji hipotesi parsial	Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Allga Prima Sejahtera, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R ² 0,752. Hal ini

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					berati bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 56,5% dan sisanya 44,% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja yang baik bagi perusahaan namun banyak peran yang mempengaruhi kinerja. Motivasi Kerja merupakan suatu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kenapa demikian karena memiliki pengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja di sebuah organisasi atau Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021) “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

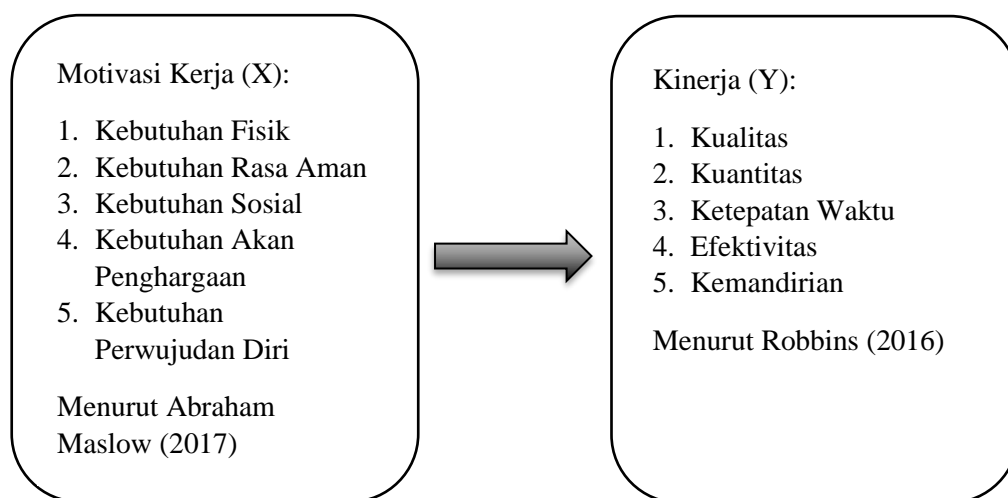
Menurut Abraham. H Maslow yang ditulis oleh Achmad Fawaid dan Mauruf (2017) yaitu: 1) Kebutuhan fisik; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan akan penghargaan; 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian.

Diperkuat lagi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muh. Ramli, Arianto Dangken (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng memiliki variabel bebas dan variabel terikat, yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat menunjukkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2022) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut adalah:

Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verikatif dengan metode penelitian *exploratory survey*. Berdasarkan karakteristik masalah dalam penelitian ini termasuk dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dengan menguji pengaruh antara kedua variabel dimana dalam penelitian ini variabel independent adalah motivasi kerja karyawan dan variabel dependent adalah kinerja karyawan di Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW Kota Bogor dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, Kebutuhan . Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

3.2.2. Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah individual, yang menjadi objeknya merupakan karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW yang berjumlah 68 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamat Jl. Siliwangi No.121, Sukasari, Kec. Bogor Tim., Kota Bogor, Jawa Barat 16142.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor Divisi Transmisi Distribusi dan NRW. Data kuantitatif yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data dari Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari teknik pengumpulan data seperti wawancara dan kuesioner. Dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berisi pertanyaan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW Kota Bogor.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui laporan yang berupa dokumen atau arsip dari Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor untuk membantu mendapatkan informasi penelitian, yang diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya untuk digunakan sebagai bahan penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Variabel (Dimensi)	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X) Abraham Maslow (2017)	1. Kebutuhan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhinya kebutuhan hidup secara baik selama bekerja di perusahaan. 2. Kepuasan dari apa yang didapatkan dari perusahaan. 3. Sebuah kepuasan dari Insentif yang diberikan oleh perusahaan. 	Ordinal
	2. Kebutuhan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin. 2. Adanya perhatian dari Perusahaan terhadap jaminan perlindungan dari risiko pekerjaan. 3. Kenyamanan bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia. 	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas. 2. Mampu menyesuaikan diri di tempat kerja. 3. Pemberian dukungan yang adil sesama rekan kerja di perusahaan. 	Ordinal
	4. Kebutuhan Akan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan 2. Pemberian pujian atas prestasi kerja oleh atasan di perusahaan. 3. Pemberian insentif secara adil dan merata untuk seluruh karyawan. 	Ordinal
	5. Kebutuhan Perwujudan Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. 	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Pekerjaan sesuai yang diberikan Perusahaan kepada karyawan 3. Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. 	
Kinerja (Y) Robbins (2016)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. 2. Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Tingkat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar perusahaan. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapainya hasil kerja karyawan dalam waktu yang ditentukan sesuai target perusahaan. 2. Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja di perusahaan sesuai target. 3. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan. 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Tingkat kesesuaian waktu dalam melaksanakan tugas. 3. Karyawan memberikan kontribusi yang maksimal untuk menyelesaikan tugasnya. 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat dimana karyawan memberikan kontribusi yang maksimal. 2. Tingkat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. 3. Kemampuan karyawan dalam mencapai efektivitas pekerjaan di perusahaan 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi tugas yang dibebankan. 3. Tingkat sebuah tanggung jawab dimana karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaannya. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Untuk Metode Penarikan Sampel bisa diartikan sebagai individu yang akan diseleksi dari keseluruhan individu. Mengacu pada Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi terkait. Populasi dalam penelitian yang dijalankan adalah Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Dalam penelitian ini ada sebanyak 68 orang yang menjadi sampel penelitian. Teknik sampling yang dimanfaatkan pada penelitian yang dijalankan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Sampling sensus yakni metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (narasumber) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

- a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan Manajer SDM dan Manajer Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW beserta Staff untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

- b. Kuesioner

Mengumpulkan dan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2. Skala Likert Motivasi Kerja

Keterangan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3.3. Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Observasi, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.6.2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dari literatur seperti buku-buku teori buku-buku ilmiah, atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan

x = Skort butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi

yn = Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam survey penelitian.

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1. Kebutuhan Fisik	Terpenuhinya kebutuhan hidup secara baik selama bekerja di perusahaan.	0,520	0,238	Valid
	Kepuasan dari apa yang didapatkan dari perusahaan.	0,519	0,238	Valid
	Sebuah kepuasan dari Insentif yang diberikan oleh perusahaan.	0,531	0,238	Valid
2. Kebutuhan Rasa Aman	Keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin.	0,522	0,238	Valid
	Adanya perhatian dari Perusahaan terhadap jaminan perlindungan dari risiko pekerjaan.	0,551	0,238	Valid
	Kenyamanan bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia.	0,535	0,238	Valid
3. Kebutuhan Sosial	Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas.	0,502	0,238	Valid
	Mampu menyesuaikan diri di tempat kerja.	0,542	0,238	Valid
	Pemberian dukungan yang adil sesama rekan kerja di perusahaan.	0,448	0,238	Valid
4. Kebutuhan Penghargaan	Tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan	0,468	0,238	Valid

	Pemberian pujian atas prestasi kerja oleh atasan di perusahaan.	0,467	0,238	Valid
	Pemberian insentif secara adil dan merata untuk seluruh karyawan.	0,482	0,238	Valid
5. Kebutuhan Perwujudan Diri	Tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.	0,466	0,238	Valid
	Pekerjaan sesuai yang diberikan Perusahaan kepada karyawan	0,747	0,238	Valid
	Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.	0,738	0,238	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja karyawan yang melibatkan 68 orang responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,238$.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	rhitung	rtabel	Hasil
1. Kuantitas	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	0,513	0,238	Valid
	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,473	0,238	Valid
	Tingkat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar perusahaan.	0,489	0,238	Valid
2. Kualitas	Tercapainya hasil kerja karyawan dalam waktu yang ditentukan sesuai target perusahaan.	0,506	0,238	Valid

	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja di perusahaan sesuai target.	0,377	0,238	Valid
	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan.	0,615	0,238	Valid
3. Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	0,676	0,238	Valid
	Tingkat kesesuaian waktu dalam melaksanakan tugas.	0,671	0,238	Valid
	Karyawan memberikan kontribusi yang maksimal untuk menyelesaikan tugasnya.	0,564	0,238	Valid
4. Efektivitas	Tingkat dimana karyawan memberikan kontribusi yang maksimal.	0,417	0,238	Valid
	Tingkat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	0,677	0,238	Valid
	Kemampuan karyawan dalam mencapai efektivitas pekerjaan di perusahaan	0,551	0,238	Valid
5. Kemandirian	Tingkat pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,598	0,238	Valid
	Tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi tugas yang dibebankan.	0,607	0,238	Valid
	Tingkat sebuah tanggung jawab dimana karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaannya.	0,538	0,238	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 68 orang responden dan digambarkan kedalam 15 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,238$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan program SPSS versi 27.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas

Alfa Cronbach k = jumlah item soal

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = varians total

Tabel 3.6. Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (Alpha Cronbach)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian yang dijalankan memanfaatkan rumus Cronbach's alpha. Berikut merujuk pada hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah antara lain:

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	15

Berdasarkan tabel uji reliabilitas yang disajikan yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,807, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	15

Berdasarkan tabel uji reliabilitas yang disajikan yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,837, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan; lapangan, dan dokumen, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Sesuai dengan tujuan masing-masing dalam kerangka menjawab permasalahan dan tujuan-tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, metode dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Secara singkat, kedua metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisa ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi responden}} \times 100$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9. Kriteria Penilaian Variabel

Kategori	Range	Persentase Range
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	85% - 100%
Tinggi	3,41 - 4,20	67% - 84%
Sedang	2,61 - 3,40	53% - 68%
Rendah	1,81 - 2,60	37% - 52%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	20% - 36%

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta perbandingan antar variabel, mendeskripsikan berupa angka atau numerik, menaksir dan menyimpulkan hasilnya.

3.8.2.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Suyono (2018) regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran untuk kinerja
- X : Nilai motivasi kerja
- a : Konstanta bilamana $x = 0$
- b : Koefisien regresi
- e : Error

3.8.2.2. Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R_{square} < 1$). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi
 r^2 : Koefisien korelasi X dan

3.8.2.3. Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Uji signifikansi menurut Sugiyono (2018) yaitu untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_n = \frac{\beta\sqrt{n-2}}{1-\beta^2} =$$

Keterangan:

t_n : Nilai t hitung
 n : Banyaknya sampel
 β : Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Mencari (tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$), Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-Value < 0.05 , maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-Value $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW

PDAM Kota Bogor sebagai BUMN milik Pemerintah Kota Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor No.05 Tahun 1977. Namun sejarah menunjukkan bahwa Kota Bogor yang dahulu dikenal dengan nama Buitenzorg, telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1918 yang dibangun oleh pemerintah Belanda saat itu. Sistem pelayanan air minum tersebut memanfaatkan sumber mata air Kota Batu yang letaknya di daerah Kabupaten Bogor dan berjarak sekitar 7 km dari kota Bogor. Nama perusahaan air minum waktu itu adalah Gemeentelijhe Waterleiding te Buitenzorg Sumber mata air Kota Batu ini merupakan cikal bakal keberadaan PDAM kota Bogor dan tahun 1918 dianggap sebagai dimulainya pelayanan air minum kota Bogor. PDAM Tirta Pakuan memiliki kantor pusat yang berada di tempat yang strategis, dimana didekatnya terdapat pusat perbelanjaan Ekalokasari Plasa dan Sukasari Plasa. Hal ini pula yang membuat pelayanan perusahaan menjadi lebih mudah terjangkau dan cepat.

Di tahun 2020 Setelah berganti nama menjadi PERUMDA Tirta Pakuan melakukan evaluasi pada beberapa aspek yang melahirkan program Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) hingga tahun 2022. Program-program tersebut meliputi peningkatan kapasitas produksi, penurunan angka kehilangan air, penambahan jumlah pelanggan, peningkatan cakupan layanan, dan pengembangan jaringan perpipaan.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Perumda Tirta Pakuan

- Visi :
Perumda Tirta Pakuan adalah sehat melalui tata kelola yang baik dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan.
- Misi :
 - 1) Meningkatkan cakupan pelayanan dengan terpenuhinya Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas untuk mencapai masyarakat sehat
 - 2) Meningkatkan kinerja melalui pengolahan yang efektif, efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang berkualitas.

4.1.3. Stuktur Organisasi Perusahaan Perumda Tirta Pakuan



Gambar 4.1. Stuktur Organisasi Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian yang dijalankan dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status. Berikut hasil data profil responden karyawan :

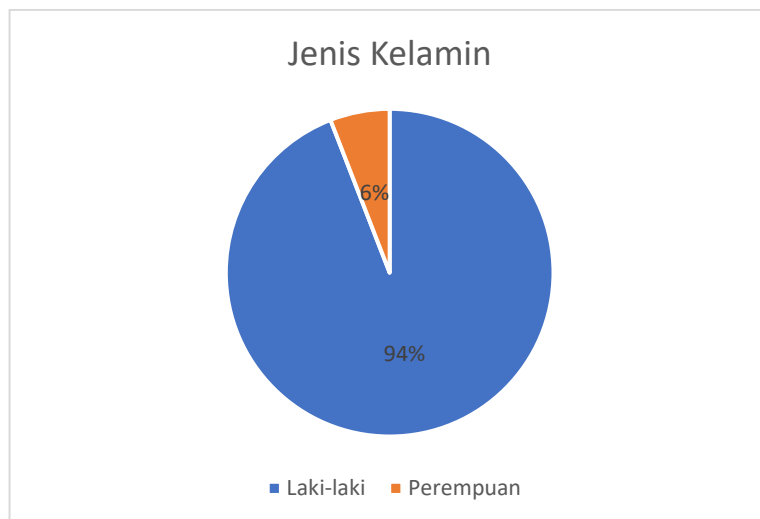
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan gambaran jenis kelamin dari 68 orang responden:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	64	94%
Perempuan	4	6%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 68 orang karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW mencerminkan, jika 94% adalah karyawan berjenis kelamin Laki-laki dan 6% adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan.

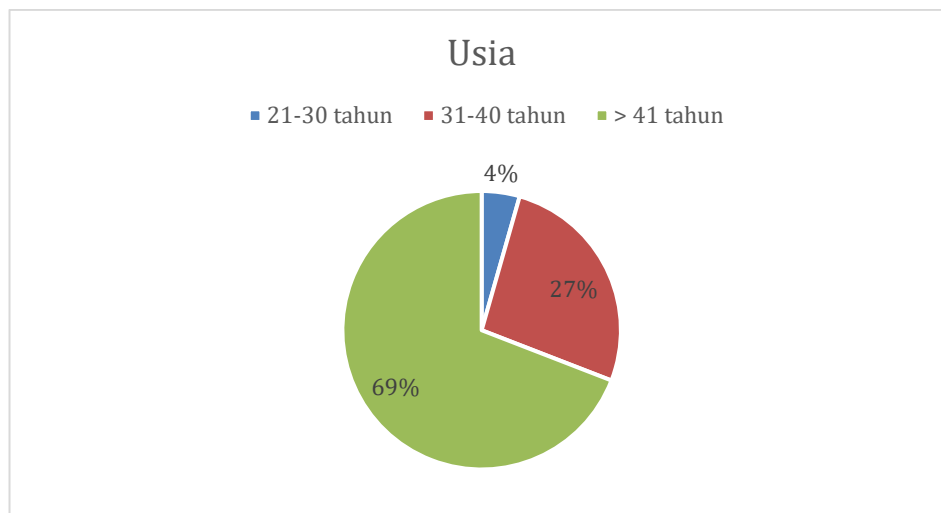
2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan tabel dan gambar responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	3	4%
31-40 tahun	18	27%
> 41 tahun	47	69%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.3. Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 68 orang karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW, mencerminkan jika responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 4% yakni 3 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27% yakni 18 orang dan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 69% yakni 47 orang, jadi karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW didominasi oleh karyawan yang berusia > 41 tahun yakni sebanyak 47 orang.

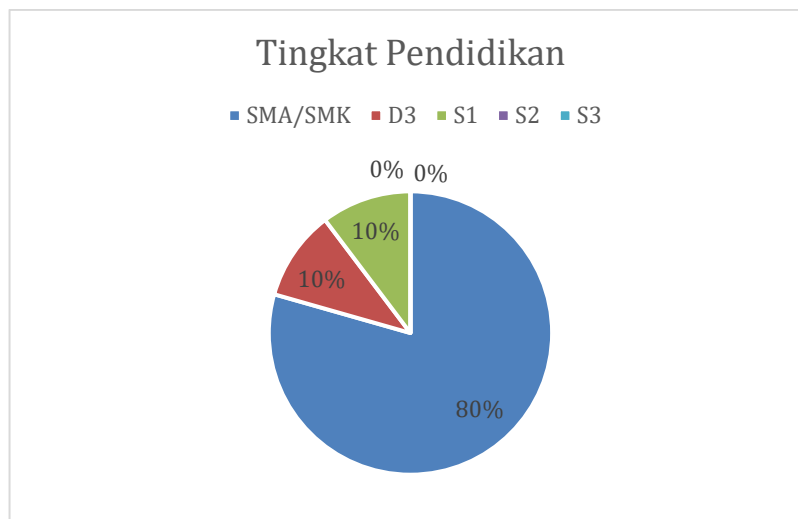
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	54	79%
D3	7	10%
S1	7	10%
S2	0	0%
S3	0	0%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir
Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah responden 68 orang mencerminkan jika karyawan mempunyai pendidikan SMA/SMK adalah 80% yakni 54 orang, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 10% yakni 7 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 10% yakni 7 orang, tingkat pendidikan S2 sebanyak 0% yakni 0 orang dan untuk Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 0% yakni 0 orang. Jadi karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 54 orang.

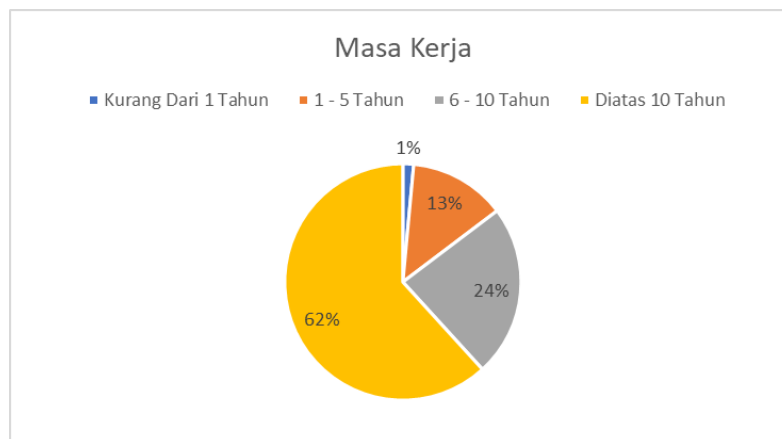
4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	1	1%
1 - 5 Tahun	9	13%
6 - 10 Tahun	16	24%
Diatas 10 Tahun	42	62%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan mencerminkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dari 68 orang karyawan yang menjadi responden. Jumlah karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 1% yakni 1 orang, jumlah responden masa kerja 1-5 tahun adalah 13% yakni 9 orang, jumlah responden yang mempunyai masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 24% yakni 16 orang dan jumlah responden yang mempunyai masa kerja >10 tahun adalah 62% yakni 42 orang.

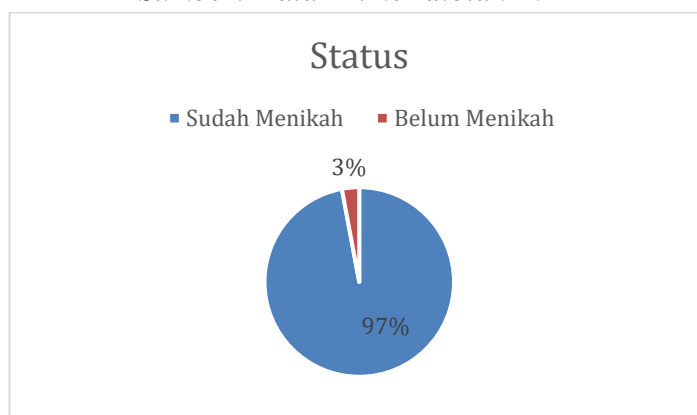
5. Profil Responden Berdasarkan Status

Berikut merujuk pada tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan status:

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Status

Status	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Sudah Menikah	66	97%
Belum Menikah	2	3%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024



Gambar 4.6. Responden Berdasarkan Status

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan gambar yang disajikan, jumlah Responden dari 68 orang karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW mencerminkan, jika 97% yakni 66 orang adalah karyawan berstatus sudah menikah dan 3% yakni 2 orang adalah karyawan berstatus belum menikah.

4.2. Analisis data

4.2.1. Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan pada Jadi karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, sehingga bisa diamati hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 68 responden hasil tanggapan diolah lalu disajikan pada tabel dibawah ini:

1. Kebutuhan Fisik

a. Saya berpendapat bahwa besaran uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Saya berpendapat bahwa besaran uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.

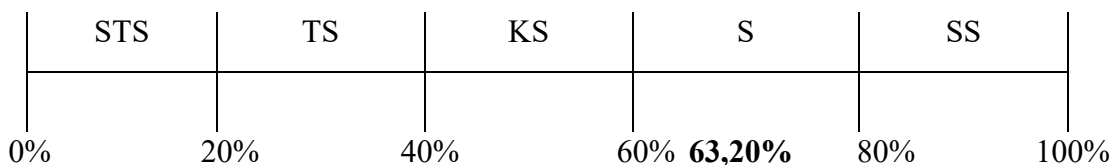
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	17	85	25%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	17	68	25%
Sedang	2,61 - 3,40	3	10	30	15%
Rendah	1,81 - 2,60	2	8	16	12%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	16	16	24%
Jumlah			68 Orang	215	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 17 responden sangat setuju, 17 responden setuju, dan 10 responden kurang setuju, 8 responden tidak setuju dan 16 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 215, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{215}{5 \times 68} \times 100\% = 63,20\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 63,20% yang mencerminkan kategori “Sedang” dengan perlu peningkatan agar menjadi lebih baik lagi dengan cara membesarkan besaran uang lembur yang diterima.

b. Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat.

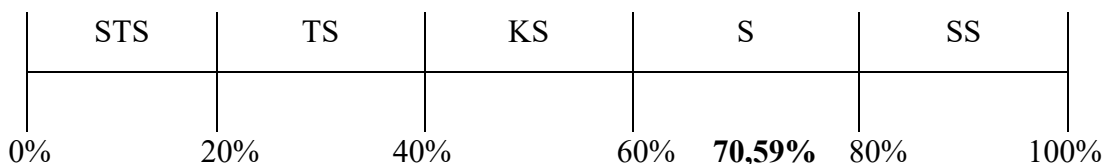
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	16	80	24%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	25	100	37%
Sedang	2,61 - 3,40	3	14	42	21%
Rendah	1,81 - 2,60	2	5	10	7%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	8	8	12%
Jumlah			68 Orang	240	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 16 responden sangat setuju, 25 responden setuju, dan 14 responden kurang setuju, 5 responden tidak setuju dan 8 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 240, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{240}{340} \times 100\% = 70,59\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 70,59% yang mencerminkan kategori “Tinggi” dengan menyatakan bahwa perumda sering memberi makan para karyawan di saat jam kerja yang patut dipertahankan.

c. **Saya menerima intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.**

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

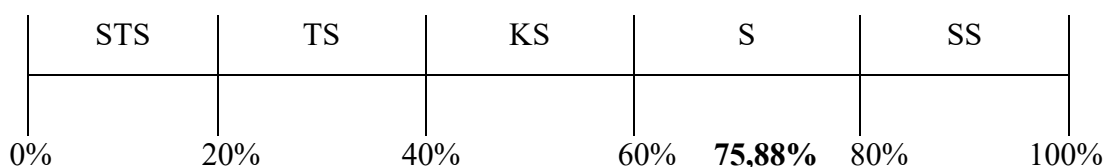
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	20	100	29%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	31	124	46%
Sedang	2,61 - 3,40	3	5	15	7%
Rendah	1,81 - 2,60	2	7	14	10%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	5	5	7%
Jumlah			68 Orang	258	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 20 responden sangat setuju, 31 responden setuju, dan 5 responden kurang setuju, 7 responden tidak setuju dan 5 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 258, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{258}{340} \times 100\% = 75,88\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 75,88% yang mencerminkan kategori “Tinggi” dengan pernyataan intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai di Perumda Tirta Pakuan ini dan patut dipertahankan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

- a. **Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.**

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.

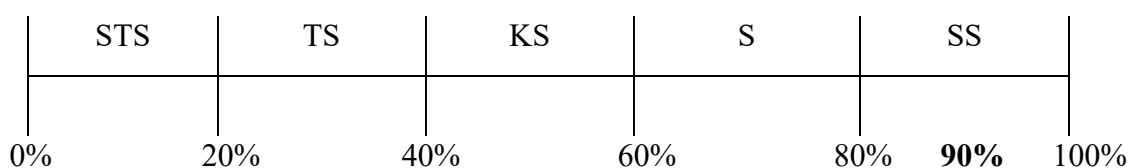
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	39	195	57%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	26	104	38%
Sedang	2,61 - 3,40	3	1	3	1%
Rendah	1,81 - 2,60	2	2	4	3%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	306	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 39 responden sangat setuju, 26 responden setuju, dan 1 responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 306, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{306}{340} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan bahwa Perumda Tirta Pakuan memiliki kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan yang patut dipertahankan.

b. Saya mendapatkan jaminan kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Saya mendapatkan jaminan kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.

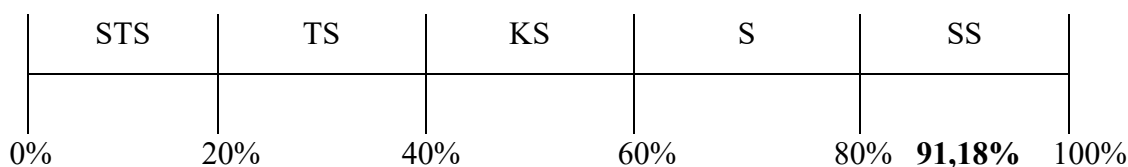
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	40	200	59%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	27	108	40%
Sedang	2,61 - 3,40	3	0	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	310	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 40 responden sangat setuju, 27 responden setuju, dan tidak ada responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 310, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{340} \times 100\% = 91,18\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 91,18% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan mendapatkan jaminan kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu patut dipertahankan.

c. Saya termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.

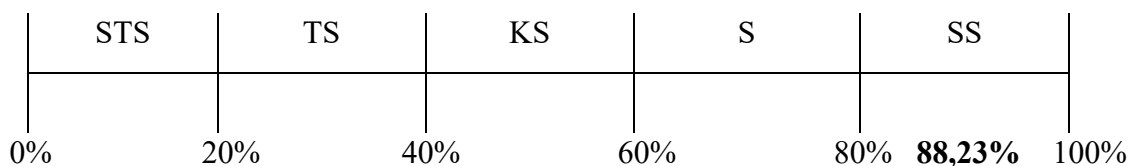
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	37	185	54%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	26	104	38%
Sedang	2,61 - 3,40	3	2	6	3%
Rendah	1,81 - 2,60	2	2	4	3%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	1	1	1%
Jumlah			68 Orang	300	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 37 responden sangat setuju, 26 responden setuju, dan 2 responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 300, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{300}{340} \times 100\% = 88,23\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,23% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan benar termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut patut dipertahankan.

3. Kebutuhan Sosial

a. Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.

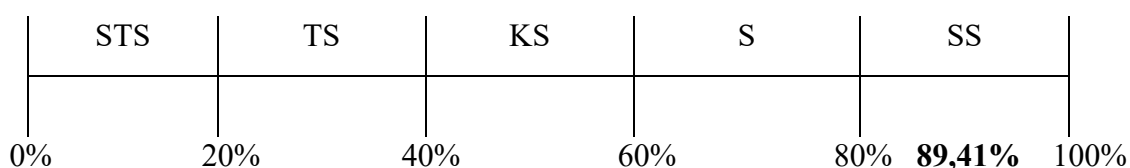
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	35	175	51%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	31	124	46%
Sedang	2,61 - 3,40	3	1	3	1%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	304	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 35 responden sangat setuju, 31 responden setuju, dan 1 responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 304, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{304}{340} \times 100\% = 89,41\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,41% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Patut dipertahankan karena hubungan berjalan dengan sangat baik.

b. Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja.

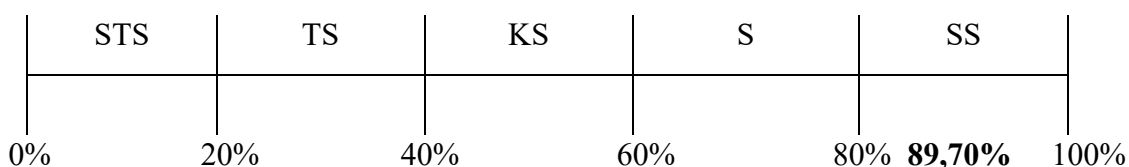
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	35	175	51%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	32	128	47%
Sedang	2,61 - 3,40	3	0	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	305	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 35 responden sangat setuju, 32 responden setuju, dan tidak ada responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 305, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{305}{340} \times 100\% = 89,70\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,70% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja. Hal tersebut menunjukkan penyesuaian diri karyawan di Perumda Tirta Pakuan terlaksana dengan baik.

c. Perlakuan yang adil antar karyawan.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Perlakuan yang adil antar karyawan.

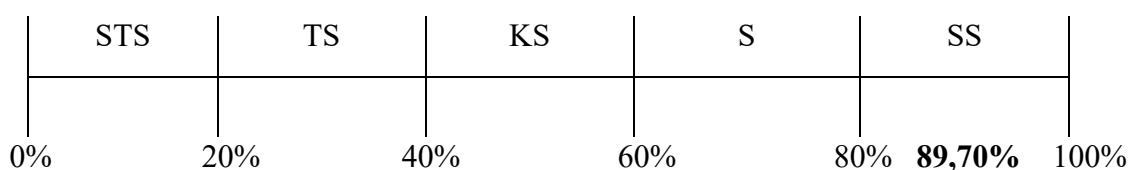
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	37	175	54%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	27	128	40%
Sedang	2,61 - 3,40	3	2	0	3%
Rendah	1,81 - 2,60	2	2	2	3%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	305	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 37 responden sangat setuju, 27 responden setuju, dan 2 responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 305, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{305}{340} \times 100\% = 89,70\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,70% yang kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan karyawan perumda tirta pakuan mendapat perlakuan yang adil antar seluruh karyawannya dan perlakuan yang adil ini patut dipertahankan.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

a. Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

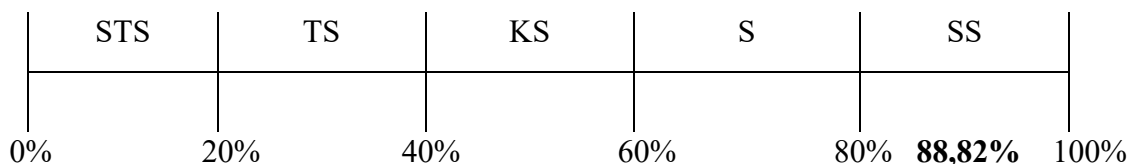
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	32	160	47%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	35	140	51%
Sedang	2,61 - 3,40	3	0	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	302	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 32 responden sangat setuju, 35 responden setuju, dan tidak ada responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 302, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{302}{340} \times 100\% = 88,82\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,82% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, penghargaan tersebut patut dipertahankan.

b. Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan.

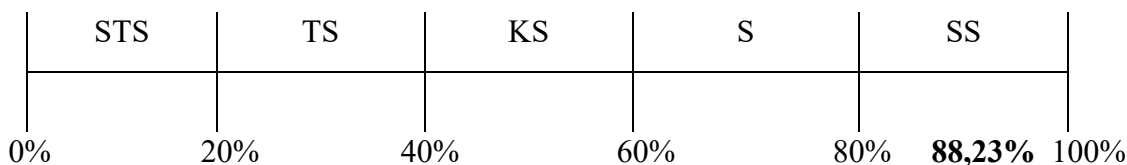
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	32	160	47%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	34	136	50%
Sedang	2,61 - 3,40	3	0	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	2	2	4	3%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	300	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 32 responden sangat setuju, 34 responden setuju, dan tidak ada responden kurang setuju, 2 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 300, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{300}{340} \times 100\% = 88,23\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,23% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, adanya pujian dari atasan maka karyawan lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan. Hal tersebut harus dipertahankan.

c. Perumda Tirta Pakuan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Perumda Tirta Pakuan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan.

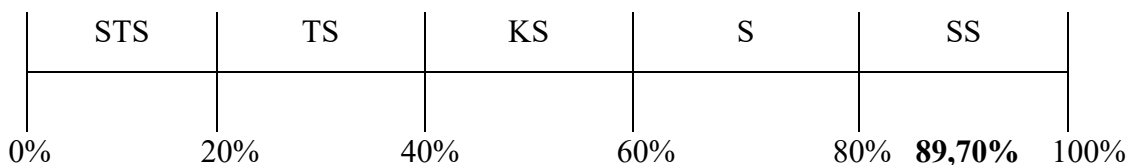
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	37	185	54%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	28	112	41%
Sedang	2,61 - 3,40	3	2	6	3%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	305	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 37 responden sangat setuju, 28 responden setuju, dan 2 responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 305, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{305}{340} \times 100\% = 89,70\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,70% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan benar mendapatkan bonus atas hasil kerja yang memuaskan di Perumda Tirta Pakuan dan hal tersebut patut dipertahankan.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

a. Saya termotivasi oleh atasan untuk membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Saya termotivasi oleh atasan untuk membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.

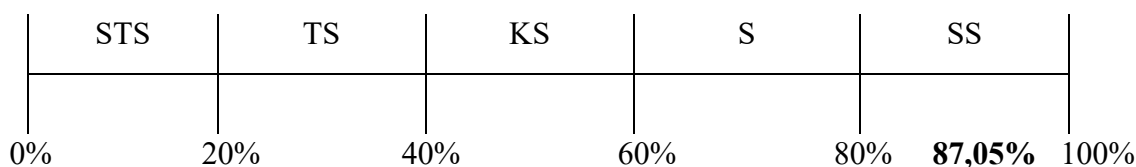
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	35	175	51%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	23	92	34%
Sedang	2,61 - 3,40	3	9	27	13%
Rendah	1,81 - 2,60	2	1	2	1%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	296	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 35 responden sangat setuju, 23 responden setuju, dan 9 responden kurang setuju, 1 responden tidak setuju dan tidak ada responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 296, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{296}{340} \times 100\% = 87,05\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,05% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan termotivasi oleh atasan untuk lebih disiplin dalam bekerja, hal tersebut patut dipertahankan.

- b. **Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya.**

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya.

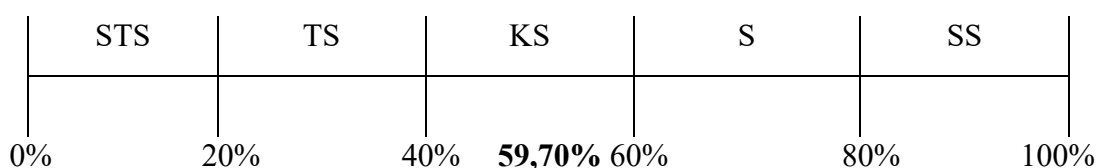
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	15	75	22%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	13	52	19%
Sedang	2,61 - 3,40	3	13	39	19%
Rendah	1,81 - 2,60	2	10	20	15%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	17	17	25%
Jumlah			68 orang	203	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 15 responden sangat setuju, 13 responden setuju, dan 13 responden kurang setuju, 10 responden tidak setuju dan 17 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 203, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{340} \times 100\% = 59,70\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 59,70% yang mencerminkan kategori “Sedang” dengan pernyataan terkait, karyawan di Perumda Tirta Pakuan belum sepenuhnya dilakukan pemetaan kompetensi sesuai dengan keahliannya di kategori “Sedang” dan perlu diperhatikan lagi.

c. **Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.**

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.

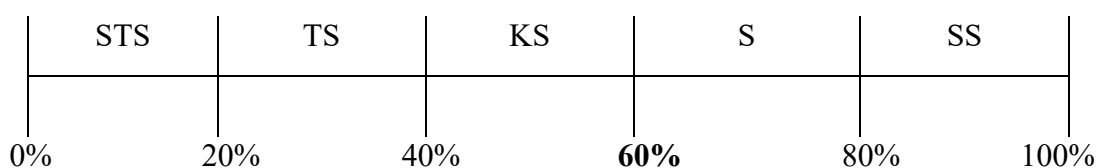
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	13	65	19%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	17	68	25%
Sedang	2,61 - 3,40	3	11	33	16%
Rendah	1,81 - 2,60	2	11	22	16%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	16	16	24%
Jumlah			68 Orang	204	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Hasil dari tanggapan 68 responden mencerminkan jika 13 responden sangat setuju, 17 responden setuju, dan 11 responden kurang setuju, 11 responden tidak setuju dan 16 responden sangat tidak setuju.

Total tanggapan responden adalah 204, yang dihitung dengan menjumlahkan skor total dan membaginya dengan skor tertinggi, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{340} \times 100\% = 60,00\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 60,00% yang mencerminkan kategori “Sedang” dengan pernyataan terkait, karyawan di Perumda Tirta Pakuan belum sepenuhnya menerima pelatihan yang diberikan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja dan perlu diperhatikan lagi.

Tabel 4.21. Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kebutuhan Fisik			
1.	Saya berpendapat bahwa besaran uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.	63,20%	69,89%
2.	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat.	70,59%	
3.	Saya menerima intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	75,88%	
Kebutuhan Rasa Aman			
4.	Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.	90,00%	89,80%
5.	Saya mendapatkan jaminan Kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.	91,18%	
6.	Saya termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.	88,23%	
Kebutuhan Sosial			
7.	Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.	89,41%	90%
8.	Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja.	89,70%	
9.	Perlakuan yang adil antar karyawan.	89,70%	
Kebutuhan Penghargaan			
10.	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	88,82%	89%
11.	Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan.	88,23%	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
12.	Perumda Tirta Pakuan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan.	89,70%	
Kebutuhan Perwujudan Diri			
13.	Saya termotivasi oleh atasan untuk membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	87,05%	68,92%
14.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya.	59,70%	
15.	Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.	60,00%	
Rata-rata			81,52%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan ringkasan dalam tabel tersebut, analisis hasil dan tanggapan responden mengenai motivasi kerja di Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW mencerminkan jika nilai rata-rata dari lima indikator yang dipertimbangkan, yang mencakup partisipasi 68 responden, meraih 81,52%. Indikator yang paling tinggi dalam tanggapan responden adalah Kebutuhan Sosial dengan rata-rata persentase sejumlah 90%. Sebaliknya, indikator yang mendapat tanggapan paling rendah adalah Kebutuhan Perwujudan Diri, dengan rata-rata persentase 68,92%.

Untuk sub indikator yang mempunyai nilai tanggapan responden tertinggi tersedia indikator kebutuhan rasa aman pada butir pertanyaan ke-5 dengan pernyataan “Saya mendapatkan jaminan Kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja” dan pada butir pernyataan ke-14 dengan pernyataan “Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan” dengan persentase masing-masing sejumlah 91,18% dan 90,00%. Sedangkan untuk sub indikator yang mempunyai nilai terendah tersedia pada indikator Kebutuhan Perwujudan Diri pada butir pertanyaan ke-14 dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya” dan pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Saya menerima pelatihan

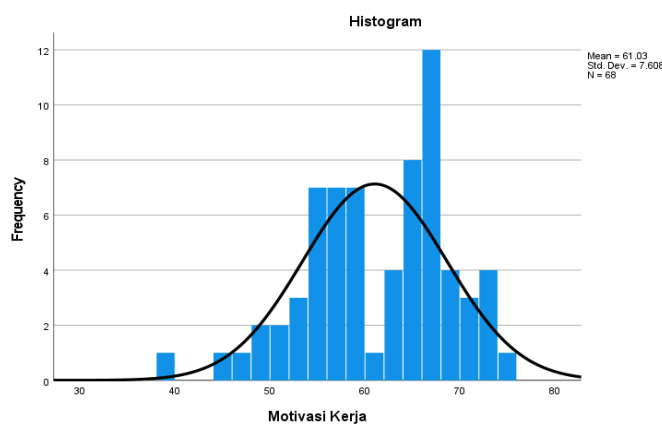
yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan persentase masing-masing sejumlah 59,70% dan 60%.

Tabel 4.22. Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja (X)		
Motivasi Kerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		61.03
Median		62.50
Mode		66 ^a
Std. Deviation		7.608
Variance		57.880
Range		36
Minimum		39
Maximum		75
Sum		4150
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.21 mencerminkan jika rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sejumlah 61,03 dengan range 36 dari total skor 4150. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.7. Histogram Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, sehingga untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik daripada dengan rata-rata teoritis antara lain:

$$\begin{aligned} & \text{Skor Teoritis} \\ &= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2} \\ \text{Skor Teoritis} &= \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil terkait, bisa disimpulkan jika nilai rata-rata empiris adalah 61,03, sedangkan nilai rata-rata teoritis adalah 45. Perbandingan ini mencerminkan jika rata-rata nilai empiris lebih tinggi daripada nilai teoritis, dengan nilai 61,03 yang melebihi dari 45. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika respons dari responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi kerja karyawan bisa dinilai cukup baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, sehingga bisa diamati hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 68 responden hasil tanggapan diolah lalu disajikan pada tabel dibawah ini:

1. Kualitas

a. Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

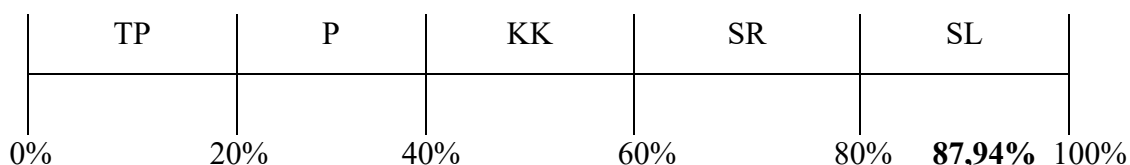
Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	29	145	43%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	37	148	54%
Sedang	2,61 - 3,40	3	2	6	3%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	299	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 29 responden sangat setuju, 37 responden setuju, dan 2 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 299

dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{340} \times 100\% = 87,94\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan sangat baik dan berkualitas untuk perusahaan. Hal tersebut patut dipertahankan.

b. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik.

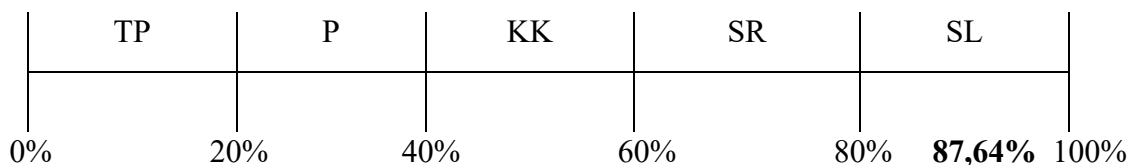
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	30	150	44%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	34	136	50%
Sedang	2,61 - 3,40	3	4	12	6%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	298	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 30 responden sangat setuju, 34 responden setuju, dan 4 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 298 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{298}{340} \times 100\% = 87,64\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,64% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Sangat Baik. Hal tersebut patut dipertahankan.

c. Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.

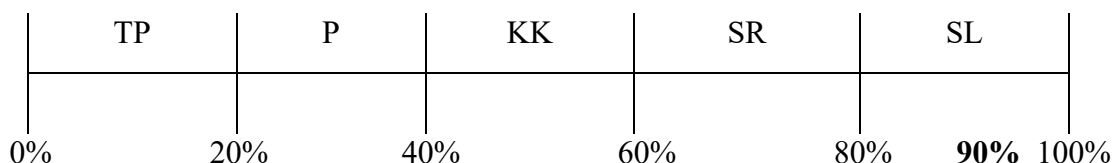
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	36	180	53%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	30	120	44%
Sedang	2,61 - 3,40	3	2	6	3%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	306	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 36 responden sangat setuju, 30 responden setuju, dan 2 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 306 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{306}{340} \times 100\% = 90,00\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,00% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan sanat baik berdasarkan standar mutu instansi, hal tersebut patut dipertahankan.

2. Kuantitas

a. Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

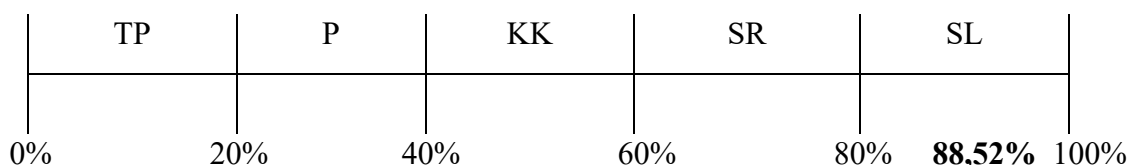
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	32	160	47%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	33	132	49%
Sedang	2,61 - 3,40	3	3	9	4%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	301	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 32 responden sangat setuju, 33 responden setuju, dan 3 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 301 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{340} \times 100\% = 88,52\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,52% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sangat baik sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan, hal tersebut patut dipertahankan.

b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target.

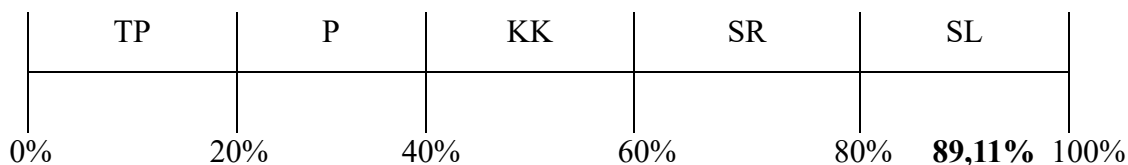
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	34	170	50%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	31	124	46%
Sedang	2,61 - 3,40	3	3	9	4%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	303	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 34 responden sangat setuju, 31 responden setuju, dan 3 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 303 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{303}{340} \times 100\% = 89,11\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,11% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik secara teliti sesuai target. Hal tersebut patut dipertahankan.

c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan Tambahan.

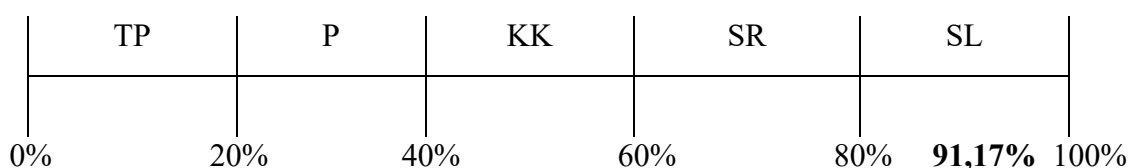
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	39	195	57%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	28	112	41%
Sedang	2,61 - 3,40	3	1	3	1%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	310	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 39 responden sangat setuju, 28 responden setuju, dan 1 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 310 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{340} \times 100\% = 91,17\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden 91,17% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, kualitas pekerjaan yang dihasilkan sangat baik sesuai dengan standar perusahaan yang patut dipertahankan.

3. Ketepatan Waktu

a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

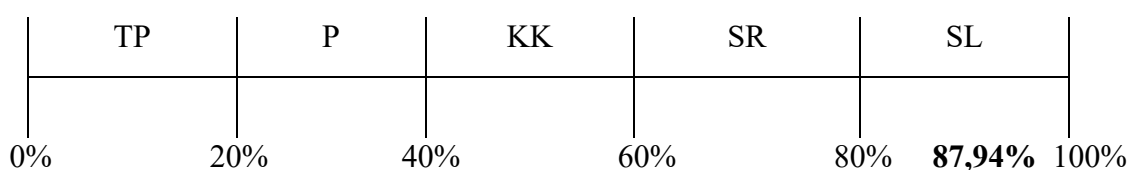
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	30	150	44%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	35	140	51%
Sedang	2,61 - 3,40	3	3	9	4%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	299	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 30 responden sangat setuju, 35 responden setuju, dan 3 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 299 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{340} \times 100\% = 87,94\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sangat baik sesuai waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu hal tersebut patut dipertahankan.

b. Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

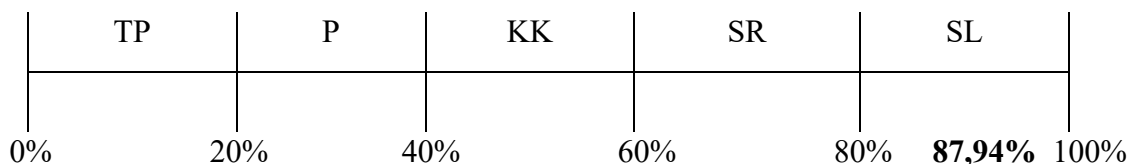
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	32	160	47%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	31	124	46%
Sedang	2,61 - 3,40	3	5	15	7%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	299	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 32 responden sangat setuju, 31 responden setuju, dan 5 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 299 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{340} \times 100\% = 87,94\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan bekerja dengan sangat baik sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut patut dipertahankan.

c. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi.

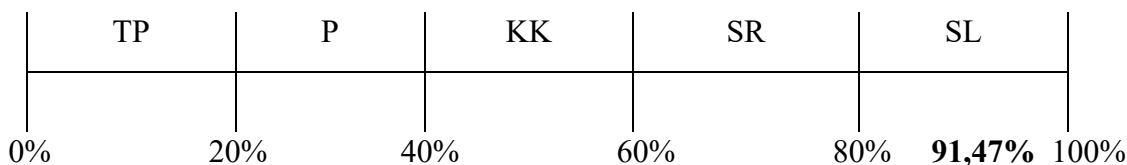
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	39	195	57%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	29	116	43%
Sedang	2,61 - 3,40	3	0	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	311	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 39 responden sangat setuju, 29 responden setuju, dan tidak ada responden yang menetapkan kurang setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 311 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{311}{340} \times 100\% = 91,47\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 91,47% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik sesuai dengan kewajibannya di instansi.

4. Efektivitas

a. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik.

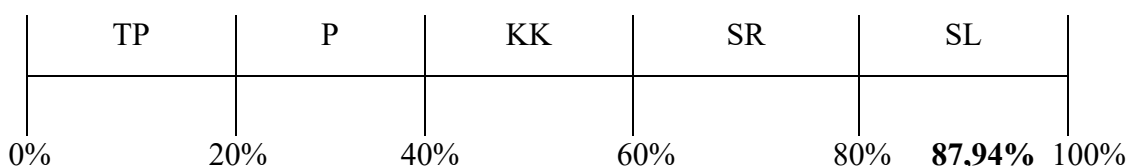
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	31	155	46%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	33	132	49%
Sedang	2,61 - 3,40	3	4	12	6%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	299	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 31 responden sangat setuju, 33 responden setuju, dan 4 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 299 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{340} \times 100\% = 87,94\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik secara maksimal agar memperoleh hasil terbaik. Hal tersebut patut dipertahankan.

b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan.

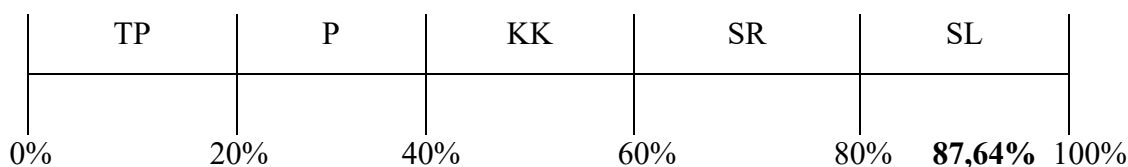
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	31	155	46%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	32	128	47%
Sedang	2,61 - 3,40	3	5	15	7%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	298	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 31 responden sangat setuju, 32 responden setuju, dan 5 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 298 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{298}{340} \times 100\% = 87,64\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,64% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan cepat tanpa ada perbaikan, hal tersebut patut dipertahankan.

c. Karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja.

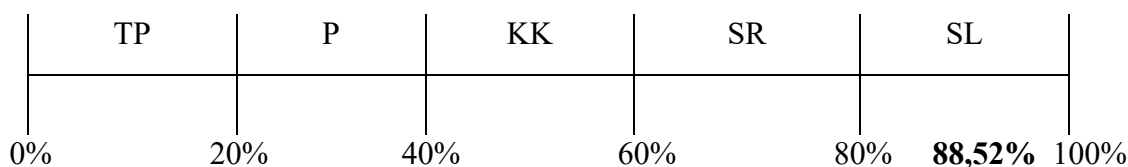
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	33	165	49%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	31	124	46%
Sedang	2,61 - 3,40	3	4	12	6%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 orang	301	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 33 responden sangat setuju, 31 responden setuju, dan 4 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 301 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{340} \times 100\% = 88,52\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,52% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja dengan sangat baik. Oleh karena itu hal tersebut patut dipertahankan.

5. Kemandirian

a. Karyawan paham mengenai pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan.

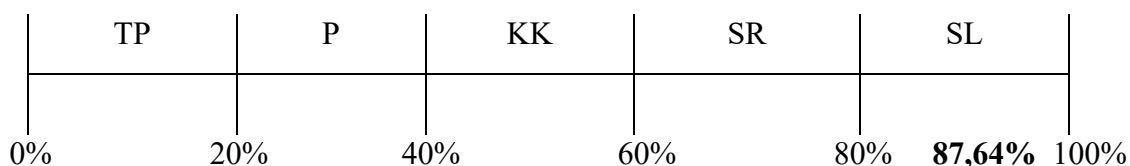
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan paham mengenai pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	31	155	46%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	32	128	47%
Sedang	2,61 - 3,40	3	5	15	7%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	298	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 31 responden sangat setuju, 32 responden setuju, dan 5 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 298 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{298}{340} \times 100\% = 87,64\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,64% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, karyawan sangat baik dalam memahami pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan, hal tersebut patut dipertahankan.

b. Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan.

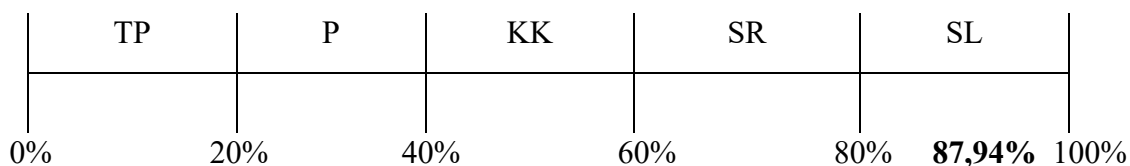
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan.

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	31	155	46%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	33	132	49%
Sedang	2,61 - 3,40	3	4	12	6%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	299	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 31 responden sangat setuju, 33 responden setuju, dan 4 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 299 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{299}{340} \times 100\% = 87,94\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan memiliki kesiapan yang sangat baik dalam menghadapi tugas yang dibebankan. Hal tersebut patut dipertahankan.

c. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

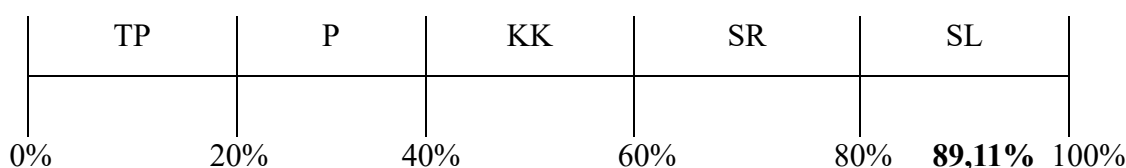
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Mengenai Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

Keterangan	Range	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	5	35	175	51%
Tinggi	3,41 - 4,20	4	29	116	43%
Sedang	2,61 - 3,40	3	4	12	6%
Rendah	1,81 - 2,60	2	0	0	0%
Sangat Rendah	1,00 - 1,80	1	0	0	0%
Jumlah			68 Orang	303	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari hasil tanggapan 68 responden, bisa disimpulkan jika 35 responden sangat setuju, 29 responden setuju, dan 4 responden kurang setuju. Tidak ada responden yang menetapkan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Total tanggapan responden, yang dihitung sebagai jumlah skor keseluruhan 303 dibagi dengan skor tertinggi, dikalikan dengan jumlah responden, adalah antara lain:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{303}{340} \times 100\% = 89,11\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,94% yang mencerminkan kategori “Sangat Tinggi” dengan pernyataan terkait, bahwa karyawan selalu berinisiatif dengan sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, tanpa menunggu perintah dari atasan. Hal tersebut patut dipertahankan.

Tabel 4.38. Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas			
1.	Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	87,94	88,53%
2.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik	87,64%	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
3.	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi	90,00%	
Kuantitas			
4.	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	88,52%	89,60%
5.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target	89,11%	
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan sesuai target	91,17%	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	87,94%	89%
8.	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	87,94%	
9.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi dengan cepat.	91,47%	
Efektivitas			
10.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik	87,94%	88%
11.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan	87,64%	
12.	Karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja	88,52%	
Kemandirian			
13.	Karyawan paham mengenai pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan.	87,84%	88,24%
14.	Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan	87,97%	

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
15.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	89,11%	
Rata-rata			88,70%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Mengacu pada tabel 4.38, dalam rangkaian hasil rekapitulasi dan rata-rata pendapat dari responden tentang kinerja karyawan di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, diperoleh jika lima indikator utama yang melibatkan partisipasi 68 responden, mencerminkan nilai rata-rata sekitar 88,70%. Indikator yang paling mendapat tanggapan paling tinggi dari responden adalah kuantitas, yang mencatatkan persentase rata-rata sejumlah 89,60%. Sementara itu, indikator dengan tanggapan terendah adalah efektivitas dan kemandirian, yang mencatatkan persentase sejumlah 88%.

Indikator ketepatan waktu mencerminkan jika tingkat tanggapan tertinggi dari responden terjadi pada butir pertanyaan ke-9 yang menetapkan "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi dengan cepat" dengan persentase 91,47%, dan pada butir pernyataan ke-6 yang menetapkan "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan" dengan persentase 91,17%. Di sisi lain, nilai terendah tersedia pada butir pernyataan ke-6 yang menetapkan " Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik" dengan persentase 87,64% dan pada butir pertanyaan ke-11 "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan" dengan persentase 87,64%.

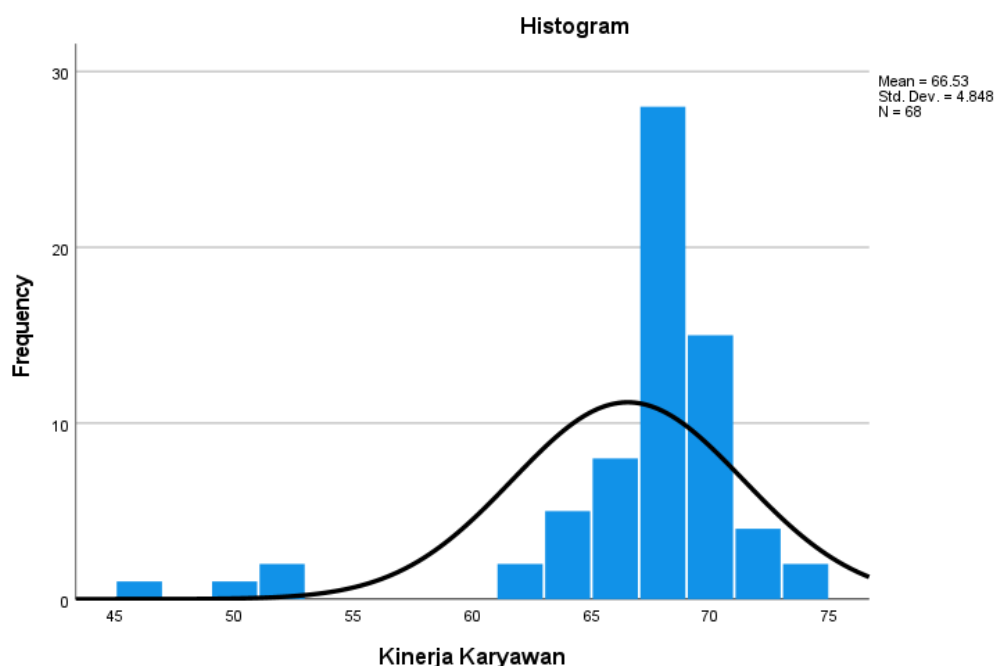
Tabel 4.39. Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		66.53
Median		67.00
Mode		67
Std. Deviation		4.848
Variance		23.507
Range		28

Minimum	46
Maximum	74
Sum	4524

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.39 mencerminkan jika rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sejumlah 66,53 dengan range 28 dari total skor 4524. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.8. Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW, sehingga untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik daripada dengan rata-rata teoritis antara lain:

Skor Teoritis

$$= \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil terkait, bisa disimpulkan jika nilai rata-rata empiris adalah 65,72, sedangkan nilai rata-rata teoritis adalah 45. Perbandingan ini mencerminkan jika rata-rata nilai empiris lebih tinggi daripada nilai teoritis,

dengan nilai 65,72 yang melebihi dari 45. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika respons dari responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi kerja karyawan bisa dinilai cukup baik.

4.3. Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.3.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada Suyono (2018), regresi sederhana merujuk pada sebuah model probalistik yang menjelaskan hubungan linear antara dua variabel, di mana satu variabel dinilai mempengaruhi yang lainnya. Variabel yang berpengaruh disebut sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang disebabkan disebut variabel dependen (terikat). Setelah penulis menyelenggarakan uji regresi dengan memanfaatkan SPSS versi 27, sehingga hasil yang bisa di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.40. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.586	4.610		11.842	.000
	Motivasi	.196	.075	.306	2.611	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, diolah 2024

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y : Nilai taksiran kinerja
 X : Nilai motivasi kerja
 a : Konstanta bilamana $x = 0$
 b : Koefisien regresi

Berdasarkan tabel di atas, dengan memanfaatkan SPSS 27, sehingga didapatkan persamaan regresi antara lain:

$$Y = 54,586 + 0,196 X$$

Dari angka – angka terkait bisa diartikan antara lain :

1. Nilai konstanta yakni sejumlah 54,586, yang artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0 sehingga kinerja karyawan nilainya adalah sejumlah 54,586
2. Nilai koefisien regresi yakni sejumlah 0,196, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sejumlah 1 sehingga kinerja karyawan pun akan mengalami kenaikan sejumlah 0,196.

4.3.2. Analisis Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi adalah ukuran sampai mana efektif model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dinyatakan dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R_{square} < 1$). Semakin kecil nilainya, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terkait. Sebaliknya, nilai mendekati satu mencerminkan jika variabel independen menyediakan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen yang diteliti (Ghozali, 2018).

Tabel 4.41. Analisis Uji Koefisien Determinasi R_{square}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.080	4.651
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Data Primer, diolah 2024

$$KD = r^2 \times 100$$

$$KD = 0,306 \times 100$$

$$KD = 9,36$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Berdasarkan data dalam tabel di atas, didapati jika nilai koefisien determinasi atau R_{Square} adalah 0,094 atau setara dengan 9,4%. Hal terkait menandakan jika faktor motivasi kerja (X) secara signifikan menjelaskan sekitar 9,4% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y), sementara sekitar 91,6% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian yang dijalankan. Temuan ini mengindikasikan jika tersedia faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan, selain dari motivasi kerja yang sudah dipertimbangkan dalam penelitian yang dijalankan. Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai koefisien determinasi atau sejumlah 0,094 atau 9,4%.

Tabel 4.42. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.403	1	147.403	6.815	.011 ^b
	Residual	1427.538	66	21.629		
	Total	1574.941	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Nilai Koefisien terkait mencerminkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja berpotensi mendorong kinerja karyawan. Selain itu, signifikansi nilai 0,011 dalam tabel Sig. yang kurang dari $\alpha = 0,05$ menegaskan jika hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima secara signifikan.

4.3.3. Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Mengacu pada Sugiyono (2018), uji signifikansi bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh yang diamati secara signifikan mewakili seluruh populasi.

Mencari (tabel t) memanfaatkan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$), Lalu nilai t_{hitung} daripada t_{tabel} dengan memanfaatkan uji satu arah sehingga kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.43. Analisis Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.586	4.610		11.842	.000
	Motivasi	.196	.075	.306	2.611	.011
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Rumus mencari nilai t_{tabel} adalah, antara lain :

$$t_n = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1$$

$$t_n = \frac{5\%}{2}; 68 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 65$$

$$= 1,997 \text{ (Bisa diamati pada } t_{tabel})$$

Keterangan:

α : 0,05 (5%)

t_n : Nilai t hitung

n : Banyaknya sampel

k : Banyaknya jumlah variabel

Lalu dicari pada distribusi nilai t_{tabel} sehingga diperoleh nilai nya sejumlah 1,997. Berdasarkan tabel yang disajikan sehingga bisa disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signfikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sejumlah $0,011 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sejumlah $2,611 > 1,997$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga bisa disimpulkan jika Motivasi kerja sebagai variabel (X) benar berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yakni variabel (Y), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1. Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW Kota Bogor

Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW kota Bogor terbagi menjadi lima aspek utama, mencakup Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan dari 68 responden mencerminkan jika tingkat motivasi rata-rata adalah 81,52%. Skor ini mencerminkan kategori tinggi dalam interval (67%-84%), sesuai dengan tabel 4.21, Nilai rata-rata tertinggi dari indikator-indikator terkait tersedia pada aspek Kebutuhan sosial, dengan persentase tanggapan responden meraih 90%. Hal terkait terlihat pada pertanyaan mengenai harapan responden terhadap perusahaan “Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja”, yang mendapatkan persentase sejumlah 89,70% dan “Perlakuan yang adil antar karyawan” yang mendapatkan persentase 89,70% juga. Di sisi lain, indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek Kebutuhan perwujudan diri, dengan persentase sejumlah 68,92%, yang tercermin dalam pertanyaan mengenai “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya” dengan persentase sejumlah 59,70% dan “Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” persentasenya 60%.

Penelitian tersebut adalah penelitian yang populasi respondennya adalah Gen X atau 41 tahun keatas, Gen X adalah generasi yang lahir pada 1965-1980 (sekarang berusia 40-55 tahun), adapun penelitian yang membahas motivasi dengan menggunakan variabel dan indikator yang sama yaitu menggunakan Abraham Maslow dan populasi respondennya adalah Gen Y, generasi Y atau Milenial adalah mereka yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996 dan penelitian yang dibahas oleh Dimas yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang) ini rata-rata umurnya 24-33 tahun sehingga bisa dikategorikan Gen Y atau Milenial. Dari sepuluh item yang dibahas oleh Dimas (2019) tersebut skor rata-rata variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar 3,96 yang berada di Kriteria Tinggi. Distribusi jawaban terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisik pernyataan bahwa “Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan” sebesar 3,77 yang berada di Kriteria Tinggi. Sedangkan pada indikator kebutuhan rasa aman pernyataan bahwa “Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan” memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,21 yang berada di Kriteria Sangat Tinggi. Dapat dilihat dari skor rata-rata yang berada di kriteria tinggi Gen Y atau Millennials tersebut lebih cenderung memilih item dengan kriteria tinggi.

Adapun penelitian yang respondennya Generasi Millennial atau Generasi Y yang dibahas oleh Azim (2022) yang berjudul Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi yaitu sebesar 80%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (67%-84%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di Kelurahan Kecamatan Bogor Utara berada di kriteria Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator perwujudan diri yaitu memiliki predikat 86%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan fisiologi yaitu 78%, kebutuhan rasa aman 78%, kebutuhan sosial 78%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-14 dan 15 “Saya mengerjakan pekerjaan yang di berikan instansi sangat menantang” dan “Saya mengembangkan kemampuan selama bekerja dengan standar” sebesar 88%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-8 “Saya merasa tingkat perhatian pimpinan terhadap pegawai sangat baik” dengan standar sebesar 73%.

Adapun Penelitian milik Ramadhany (2021) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen Y dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 25-35 tahun sehingga bisa disebut Gen Y atau Milenial, penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variable motivasi kerja yaitu sebesar 81%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (67%-84%),

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dalam kondisi kriteria Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan akan rasa aman yaitu 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan sosial yaitu 79%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” yaitu dengan presentase sebesar 84%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-14 yaitu mengenai “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan presentase 78%.

Adapun Penelitian Atqiya (2017) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen Y dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 21-30 tahun sehingga bisa disebut Gen Y atau Milenial, penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT.Pindad Malang. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman di butir pertanyaan ke-4 mengenai “Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja” yaitu dengan skor sebesar 4,22 dalam kategori Sangat Tinggi, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan penghargaan butir pertanyaan ke-12 yaitu “Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi” dengan skor 3,77 (3,41- 4,20) yang bisa dikategorikan Tinggi.

Sedangkan penelitian Gen X lainnya yaitu penelitian Zaim (2023) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen X dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 40 tahun keatas sehingga bisa disebut Gen X, penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 87,55%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (85%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dalam kriteria Sangat Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator perwujudan diri dengan persentase sebesar 93,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 77,23%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan perwujudan diri pada pertanyaan ke-14 dengan pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan persentase sebesar 95%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat indikator kebutuhan fisik pada pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat” dengan persentase

sebesar 51,7%.

Dalam variable Motivasi Kerja ini dapat dilihat dari para peneliti tersebut kita dapat melihat bahwa Gen X yang berada di usia 41 tahun keatas memiliki Motivasi Kerja yang tertinggi dalam indikator Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Perwujudan Diri sedangkan yang terendahnya dalam faktor Kebutuhan Fisik, hal tersebut berhubungan dengan apa yang menjadi tanggung jawab mereka semakin banyak kebutuhan meningkat semakin banyak pula yang harus mereka dapatkan. Sedangkan penelitian yang didalamnya rata-rata usianya Gen Y mendapatkan Motivasi Kerja yang tinggi dalam indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman dan Kebutuhan Perwujudan Diri, adapun yang terendah dalam indikator Fisik, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Akan Penghargaan, Gen Y yang masih membutuhkan pencapaian diri sangat membutuhkan penghargaan dan apresiasi atas apa yang dilakukannya.

Adapun indikator yang membutuhkan perhatian lebih untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan dapat bekerja secara optimal. Perusahaan perlu memperbaiki aspek-aspek dengan nilai rendah dan mempertahankan kualitas pada aspek-aspek dengan nilai tinggi untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan di penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW) dalam penelitian ini nilai rata-rata tertinggi dari indikator-indikator terkait tersedia pada aspek Kebutuhan sosial dengan persentase tanggapan responden meraih 90%, dan dapat diperhatikan tentang indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek Kebutuhan fisik dengan persentase sejumlah 59,28%, jika perusahaan bisa meningkatkan dalam kebutuhan fisik maka manfaat yang diperoleh adalah peningkatan kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi dan turnover, menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan reputasi perusahaan, peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengatasi masalah pada aspek Kebutuhan Fisik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

4.4.2. Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW Kota Bogor

Kinerja karyawan di Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW Kota Bogor dapat diukur melalui lima aspek utama yaitu: Kualitas; Kuantitas; Ketepatan Waktu; Efektivitas; Kemandirian. Mengacu pada tabel 4.38. yang merangkum tanggapan dari 68 responden, nilai rata-rata kinerja karyawan meraih 88,70% yang dikategorikan Tinggi. Dari lima aspek yang dievaluasi, nilai terkait mencerminkan pencapaian rata-rata untuk setiap indikator dengan tepat.

Rata-rata nilai Indikator mencerminkan jika tanggapan responden paling tinggi tersedia pada aspek kuantitas, meraih persentase 89,60%. Secara khusus, pada

pertanyaan tentang tingkat kuantitas “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan” persentasenya meraih 91,17% dan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target” persentasenya meraih 89,11%. Di sisi lain, nilai terendah tercatat pada indikator efektivitas dengan persentase 88%, yang dijabarkan dalam pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan” dengan persentase 87,64% dan dalam pertanyaan “Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan” dengan persentase 87,64%.

Penelitian ini dengan populasi respondennya di usia 41 tahun keatas maka bisa dikatakan usia tersebut merupakan penelitian yang respondennya Gen X, adapun penelitian yang membahas kinerja yang sama dengan menggunakan variabel dan indikator yang sama yaitu dengan populasi respondennya adalah Gen Y dikarenakan respondennya kebanyakan 41 tahun kebawah dan penelitian yang dibahas oleh Dimas (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang) ini rata-rata umurnya 24-33 tahun sehingga bisa dikategorikan Gen Y atau Milenial. Dari sepuluh item tersebut skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,13. Distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum dan pada pernyataan “Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan” yaitu masing-masing sebesar 3,96. Sedangkan pada pernyataan bahwa “Mampu bekerja sama dengan karyawan lain” memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,33.

Penelitian yang menggunakan Variabel Robbins (2016) yang berjudul Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara yang dibahas oleh Azim (2022) ini merupakan penelitian yang respondennya adalah Generasi Y atau Milenial di dalam penelitian ini rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja yaitu sebesar 83%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (67%- 84%), sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kelurahan Kecamatan Bogor Utara dalam kondisi Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas yaitu memiliki predikat 85%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kuantitas dan ketepatan waktu yaitu 82%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-15 “Saya menggunakan pengetahuan atas pekerjaan yang akan dilakukan dengan standar” sebesar 92%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu “Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan sendiri dengan standar” sebesar 76%.

Penelitian milik Ramadhany (2021) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen Y dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 25-35 tahun sehingga bisa disebut Gen Y atau Milenial, penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja pegawai yaitu sebesar 82%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (85%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dalam kriteria Sangat Tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 81%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar” sebesar 85%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar” kerja dengan presentase 80%.

Penelitian Atqiya (2017) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen Y dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 21-30 tahun sehingga bisa disebut Gen Y atau Milenial, penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT.Pindad Malang. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden dengan skor 4,05 yang merupakan interval (3,41 - 4,20) dalam kategori Tinggi, Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling besar nilainya pada sub Kualitas terdapat pada butir pertanyaan ke-9 mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan” yaitu dengan skor sebesar 4,27 dalam kategori Sangat Tinggi, Sedangkan sub indikator terendah terdapat di sub Ketepatan Waktu pada butir pertanyaan ke-10 yaitu mengenai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas tepat waktu” dengan skor 4,02 (3,41- 4,20) yang bisa dikategorikan Tinggi.

penelitian milik Zaim (2023) ini adalah penelitian yang rata-rata respondennya adalah Gen X dikarenakan kebanyakan respondennya adalah rentang usia 40 tahun keatas sehingga bisa disebut Gen X, penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja pegawai sebesar 90,21%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (85% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran persentase sebesar 93,03%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 85,56%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Saya memberitahu atasan

apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu” dengan persentase sebesar 97,5%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan” dengan persentase sebesar 81,7 %.

Rata-rata total indikator memanglah tinggi namun demikian dalam beberapa variabel kinerja ini ada yang relatif rendah terutama Gen X yang berada di usia 41 tahun keatas memiliki kinerja yang tertinggi dalam indikator kuantitas dan kehadiran sedangkan yang terendahnya dalam faktor efektivitas dan kuantitas, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hartoko (2019) dalam jurnalnya “Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia yang lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun”.

Sedangkan penelitian yang didalamnya rata-rata usianya Gen Y mendapatkan kinerja yang tinggi dalam indikator bekerjasama, kualitas dan kuantitas, adapun yang terendah dalam indikator Kemandirian dan Ketepatan Waktu, Gen Y yang masih membutuhkan arahan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dapat membuat perusahaan maju jika dapat diarahkan dengan tepat.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di berbagai institusi ini dinilai tinggi, dengan aspek kuantitas sering kali menonjol. Namun, ada juga indikator yang membutuhkan perhatian lebih, seperti efektivitas dan ketepatan waktu, untuk memastikan optimalisasi kinerja secara keseluruhan. Semua aspek kinerja karyawan harus terus diamati, diperbaiki, dan diperbarui untuk mencapai hasil yang optimal dan memenuhi target perusahaan. Sedangkan di penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW) dalam penelitian ini nilai rata-rata tertinggi dari indikator-indikator terkait tersedia pada aspek kuantitas, meraih persentase 89,60%, Di sisi lain dapat diperhatikan tentang indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator efektivitas dengan persentase 88%, jika perusahaan bisa meningkatkan dalam efektivitas maka manfaat yang diperoleh perusahaan adalah Peningkatan Produktivitas, Penggunaan Sumber Daya yang Optimal, Keunggulan Kompetitif. Dengan menyelesaikan masalah efektivitas, Perumda Tirta Pakuan dapat memastikan bahwa karyawan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW bekerja secara optimal, mendukung kinerja perusahaan yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW Kota Bogor

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini

dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,011 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai thitung 2.611 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 1,997 atau thitung $2.611 > \text{ttabel } 1,997$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 54,586 + 0,196 X$, dengan koefisien regresi $r = 0,306$ dan koefisien determinasi $R \text{ Square} = 0,094$. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dari lima indikator yang tercakup dalam variabel (X), yakni Motivasi Kerja, terdapat dua kelemahan pada indikator Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Perwujudan Diri dengan tingkat 59,28% dan 68,92%. Sementara itu, rata-rata total skor meraih 81,52%. Oleh karena itu, terlihat jika perusahaan kurang menyediakan perhatian yang cukup terhadap aspek Kebutuhan fisik dan Kebutuhan Perwujudan Diri bagi karyawannya. Penulis menyarankan agar perusahaan mendorong perhatiannya terhadap Kebutuhan fisik dan Perwujudan Diri karyawan sebagai upaya untuk menyediakan sarana untuk berkembangnya karyawan dan memperbaiki kinerja mereka.

Dari penelitian yang sudah dilakukan dari lima indikator dalam variabel (Y), yakni kinerja karyawan, tersedia dua kelemahan indikator yang signifikan terhadap kualitas dan efektivitas dengan tingkat 88,53% dan 88%, sementara rata-rata total skornya meraih 88,70%. Ini menegaskan jika karyawan masih perlu peningkatan dalam hal kualitas dan efektivitas dalam pekerjaan mereka. Sehingga karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditentukan agar mereka secara konsisten menyediakan hasil yang berkualitas dan efektif. Dengan dedikasi kerja dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga mendampingi dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang memperkuat temuan terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dangken (2022) berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Bantaeng” menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,836, yang berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,836. Pengujian dengan t statistik menunjukkan nilai thitung (7,522) > ttabel (1,685), yang mengindikasikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Bantaeng.

Adapun Penelitian Nuriman (2022) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi” juga mendukung temuan ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, penelitian oleh Kharisma (2023) berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi” menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Arah Perilaku memiliki nilai tertinggi untuk variabel motivasi kerja, sedangkan indikator Kualitas memiliki nilai tertinggi untuk variabel kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Dan Penelitian oleh Lesmana (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas DTP Tenjolaya” juga mendukung kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi dan disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan disiplin, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji F menunjukkan $F_{hitung} 27,980 > F_{tabel} 3,32$, mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, penelitian oleh Hutabarat (2021) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)” menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai instansi dan organisasi maupun perusahaan. Temuan ini mendukung pentingnya upaya untuk meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang sudah diperoleh dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW, maka peneliti bisa membuat kesimpulan dan menyediakan saran antara lain:

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap analisis dan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Pakuan Divisi Transmisi Distribusi dan NRW Kota Bogor yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,52%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (67% - 84%). Dimana nilai rata - rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Kebutuhan Sosial” dengan persentase tanggapan responden meraih 90% pada pernyataan “Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja”, yang mendapatkan persentase sejumlah 89,70% dan “Perlakuan yang adil antar karyawan” yang mendapatkan persentase 89,70% juga. Di sisi lain, indikator yang mencerminkan nilai rata-rata terendah adalah pada aspek Kebutuhan perwujudan diri, dengan persentase sejumlah 59,28%, yang tercermin dalam pertanyaan mengenai “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya” dengan persentase sejumlah 59,70% dan “Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” persentasenya 60%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,70%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (85% - 100%). Rata-rata nilai Indikator mencerminkan jika tanggapan responden paling tinggi tersedia pada aspek kuantitas, meraih persentase 89,60%. Secara khusus, pada pertanyaan tentang tingkat kuantitas “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan” persentasenya meraih 91,17% dan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti” persentasenya meraih 89,11%. Di sisi lain, nilai terendah tercatat pada indikator efektivitas dengan persentase 88%, yang dijabarkan dalam pertanyaan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan” dengan persentase 87,64% dan dalam pertanyaan “Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan” dengan persentase 87,64%.

3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai sebesar 0,011 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai thitung 2.611 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 1,997 atau thitung $2.611 > t_{tabel} 1,997$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Setelah uji regresi dilakukan menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai konstanta sebesar 54,586. Ini berarti jika motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 54,586. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif kecil.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan mengenai hasil analisis tersebut adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah antara lain:

1. Terdapat kelemahan pada indikator motivasi kerja terkait Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Perwujudan Diri dengan tingkat kelemahan mencapai 59,28% dan 68,92%. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan fisik dan penghargaan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan perkembangan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja, bisa dari meningkatkan upah lembur, pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian karyawan, dan pelatihan yang menyeluruh bagi karyawan untuk berkembang.
2. Kinerja karyawan, terdapat 2 (dua) indikator yang relatif lemah yaitu Kualitas dan Efektivitas dengan persentase 88,53% dan 88% sedangkan rata-rata total skor sejumlah 88,70%. Hal terkait mencerminkan jika karyawan masih kurang dalam kualitas dan efektivitas dalam bekerja. sehingga dari itu karyawan di perusahaan ini perlu konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan yang ditentukan agar mereka secara konsisten menyediakan hasil yang berkualitas dan memenuhi target yang sudah ditentukan dengan efektif. Dengan dedikasi dan kualitas kerja yang tinggi, karyawan di perusahaan ini tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga mendampingi dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan adapun strategi untuk mencapai Kualitas dan Efektivitas yang baik adalah delegasi tugas yang tepat penggunaan metrik kinerja, penggunaan analisis data, dan menetapkan SMART goals method.
3. Kerjasama antara instansi dan karyawan dalam menjaga motivasi kerja sangat penting. Instansi harus selalu memperhatikan dan menyediakan hal-hal yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat seperti menaikkan upah gaji lembur menyediakan sarana untuk berkembangnya para karyawan contohnya sertifikasi kompetensi agar para karyawan bisa bekerja secara optimal dan secara tidak langsung kinerja karyawan yang optimal bisa mendampingi Instansi untuk meraih tujuannya.

4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dikarenakan masih banyak faktor diluar motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agam; Angka Priatna S.E.MM, Dr Erick Irawan Suganda, MA. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 1.
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2611/2260>
- Ainun, Mohammad Baqir. (2021). Metafor Kerapan Sapi dalam Tata Kelola Perusahaan dari Sudut Pandang Teori Stewardship. [Online] ISSN: 1829-7935 Volume 14 No 2, Oktober 2021 Hlm. 95-100. Oktober (2021).
<http://journal.trunojoyo.ac.id/pamator> [Diakses Pada 19 Februari 2024]
- Atqiya, Muhammad Nafi. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja pada PT Pindad Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfabeta. Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Azim, Fauzan. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara. Skripsi. Universitas Pakuan
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Carolin. Rihadi, D. (2020). Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, [Online] vol. 6(2), 107-116.
<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/177/145>
- [Dessler, Gary. \(2019\). Human Resource Management. New York: Pearson. Fundamentals of Management. New York: Pearson.](#)
- Edison, Emron., et al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron., et al. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fairuz Hitotsu, Rosyadah. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance, Intellectual Capital dan Internal Control Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada

Perusahaan Yang Terdaftar di Indeks IDX 80 BEI. Skripsi Terapan.
Universitas Diponegoro Semarang

- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CHPS
- Hanif, Zaim. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan
- Hartoko, Y. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(3).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Dimas Rari. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Jufrizen, Jufrizen., (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405– 424.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Muhamad Irfan Aditiya Lesmana (2022), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas DTP Tenjolaya*. Skripsi. Universitas Pakuan
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Education.

- Nuriman, Aditya. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. Skripsi. Universitas Pakuan
- Nurul Ainunnisha, Siti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileungsi.
- Perumda Tirta Pakuan. (17 Juli 2023). "Tirta Pakuan". Diakses pada 18 Oktober 2023 melalui [https://id.wikipedia.org/wiki/Tirta_Pakuan#:~:text=Tirta%20Pakuan%20\(nama%20resminya%20Perusahaan,yang%20didirikan%20pada%20tahun%201918](https://id.wikipedia.org/wiki/Tirta_Pakuan#:~:text=Tirta%20Pakuan%20(nama%20resminya%20Perusahaan,yang%20didirikan%20pada%20tahun%201918)
- Pratiwi, N. M. D. D., Bagia, I W. (2021), Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. [Online] Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021. P-ISSN: 2685-5526 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/29233> [Diakses 6 Februari 2024]
- Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung
- Rahmawa; Edy Sudaryanto, Nancy Yusnita, Ira Rima Anita. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 2. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2692/2341>
- Ramadhany, Elfa Suci. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan
- Rari Hidayat, Dimas. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Safitri; Angka Priatna, Erik Irawan Suganda. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA

- SEJAHTERA. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 3. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2866/2470>
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jurnal Al-Falah, Vol. XVII.
- Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sondang Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Bumi Aksara, 2019)
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi Kerja. Jakarta: PT Buku.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Administrasi.
- _____ (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Tamsah, [Hasmin](#). (2022). Manajemen Sumber daya Manusia. viii, 152 hlm. ISBN: 978-623-6303-31-3.
https://www.researchgate.net/publication/358734113_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Wikipedia. (2023). Perumda Tirta Pakuan. "Tirta Pakuan".
[https://id.wikipedia.org/wiki/Tirta_Pakuan#:~:text=Tirta%20Pakuan%20\(nama%20resminya%20Perusahaan,yang%20didirikan%20pada%20tahun%201918.](https://id.wikipedia.org/wiki/Tirta_Pakuan#:~:text=Tirta%20Pakuan%20(nama%20resminya%20Perusahaan,yang%20didirikan%20pada%20tahun%201918.)
- Yusuf, Maulana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak.
- Zaim; Nina Sri Indrawati, Ramlan, Hari Suryantoro. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten

Bogor. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 8, No 3.
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2869/2473>

Zuhri; M. A. Faishol., Hubies, Musa., Nurhasanah. (2022). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas EkonomI), 8(2), 235 – 244.
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/6166/pdf>

Ramdani Agam, Angka Priatna S.E.MM, Dr Erick Irawan Suganda, MA (2023)
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria
Trijaya Tbk Sukabumi

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA)
TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

Jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142 Telp. (0251) 8324111 Fax. 8321575
e-mail : corporate@tirtapakuan.co.id web : www.tirtapakuan.co.id

**SURAT KETERANGAN
Nomor : 074/Ket. 01 -Perumda.TPKB/2024**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan Bogor :

No	Nama	NIM	Program Study
1.	Muhsin	0211120041	Manajemen

Telah melaksanakan praktek kerja lapangan di Sub Departemen QHSE Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor pada Tanggal 25 September s.d 25 Oktober 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bogor, Januari 2024
DICKY BUDHI PURNAMA



Lampiran 2 Jawaban Responden Pra-Survei

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
2.00	3.00	4.00	2.00	1.00
4.00	5.00	2.00	2.00	2.00
5.00	3.00	5.00	2.00	4.00
3.00	4.00	3.00	5.00	2.00
3.00	3.00	4.00	4.00	1.00
2.00	3.00	4.00	1.00	1.00
3.00	5.00	2.00	1.00	4.00
4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
3.00	4.00	5.00	3.00	5.00
3.00	3.00	2.00	2.00	1.00
3.00	4.00	4.00	5.00	2.00
1.00	2.00	2.00	4.00	1.00
2.00	4.00	3.00	2.00	2.00
2.00	5.00	5.00	2.00	2.00
2.00	2.00	4.00	4.00	4.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
1.00	5.00	2.00	1.00	5.00
2.00	4.00	4.00	1.00	1.00
2.00	4.00	3.00	5.00	2.00
2.00	4.00	5.00	4.00	4.00
1.00	4.00	2.00	5.00	2.00
2.00	5.00	3.00	1.00	2.00
2.00	2.00	3.00	3.00	4.00
2.00	2.00	3.00	4.00	2.00
2.00	4.00	5.00	3.00	1.00
2.00	3.00	2.00	5.00	1.00
4.00	5.00	4.00	4.00	2.00
2.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth, Bapak/ Ibu Responden Dengan Hormat, Sehubungan dengan penyusunan Skripsi, Bersama ini saya, Muhsin, Mahasiswa Universitas Pakuan Sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor (Studi Pada Karyawan Divisi Transmisi Distribusi Dan NRW”.

Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuisisioner ini. Dan saya harap informasi Bapak/Ibu berikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas Kerjasama dan partisipasi yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Keterangan Parameter sebagai berikut:

Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja	Skor
SS = Sangat setuju	SL = Selalu	5
S = Setuju	SR = Sering	4
KS = Kurang Setuju	KK = Kadang-Kadang	3
TS = Tidak setuju	P = Pernah	2
STS = Sangat Tidak Setuju	TP = Tidak Pernah	1

3. Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada.

4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner

II. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Jenis Kelamin :	<ul style="list-style-type: none"> a. Laki-laki b. Perempuan
Usia :	<ul style="list-style-type: none"> a. < 20 tahun b. 21- 30 tahun c. 31- 40 tahun d. > 41 tahun
Tingkat Pendidikan :	<ul style="list-style-type: none"> a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
Masa Kerja :	<ul style="list-style-type: none"> a. Kurang Dari 1 Tahun b. 1 – 5 Tahun c. 6- 10 Tahun d. Diatas 10 Tahun
Status	<ul style="list-style-type: none"> a. Sudah Menikah b. Belum Menikah

Motivasi (X)						
No.	Instrumen Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1.	Saya berpendapat bahwa besaran uang lembur yang diberikan membuat saya bersemangat.					
2.	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat.					
3.	Saya menerima intensif sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
Kebutuhan Rasa Aman						
4.	Saya merasa di Perumda Tirta Pakuan sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman, dan aman memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Saya mendapatkan jaminan Kesehatan, keselamatan, dan kecelakaan kerja.					
6.	Saya termotivasi bekerja karena tata letak peralatan memudahkan karyawan dalam bekerja.					
Kebutuhan Sosial						
7.	Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.					
8.	Saya merasa dapat menyesuaikan diri ditempat kerja.					
9.	Perlakuan yang adil antar karyawan.					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
10.	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
11.	Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Perusahaan.					
12.	Perumda Tirta Pakuan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan.					
Kebutuhan Perwujudan Diri						
13.	Saya termotivasi oleh atasan untuk membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
14.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena Perumda Tirta Pakuan telah melakukan pemetaan kompetensi sehingga sesuai dengan keahlian saya.					
15.	Saya menerima pelatihan yang diberikan Perumda Tirta Pakuan untuk mengembangkan kemampuan saya selama bekerja.					

Kinerja (Y)						
No.	Instrumen Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SL	SR	KK	P	TP
Kualitas						
1.	Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan Baik					
3.	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi					
Kuantitas						
4.	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
5.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai target					
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan Tambahan					
Ketepatan Waktu						
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
8.	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
9.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya di instansi.					
Efektivitas						
10.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik					
11.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan					
12.	Karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja					
Kemandirian						
13.	Karyawan paham mengenai pekerjaan yang di berikan instansi sehingga bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan.					
14.	Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan					
15.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	48
2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	62
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	2	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	64
5	1	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	48
6	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	55
7	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	55
8	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	67
9	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	59
10	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	1	53
11	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	65
12	1	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	54
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	65
14	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	65
15	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	52
16	1	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	1	1	54
17	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
18	2	2	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	3	3	56
19	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	4	2	2	57
20	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	64
21	1	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	61
22	3	5	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	56
23	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	67
24	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
25	1	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	57
26	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
27	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	1	1	59
28	1	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	59
29	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	66
30	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	67
31	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	1	1	58
32	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	1	50
33	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	63
34	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	66
35	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	55
36	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	65
37	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	68
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	67
39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	1	55
40	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
41	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	66
42	2	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	1	1	53
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	72
44	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	64
45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	66
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	56
47	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	67
48	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	59
49	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	49
50	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	66
51	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	68
52	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71
53	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	65
54	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	51
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	58
56	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	55
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
58	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69
59	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	67
60	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	72
61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	66
63	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	1	56
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72
65	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	44
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
67	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	39
68	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	63

Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	50
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	63
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
6	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	66
7	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	66
8	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	68
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	70
11	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
13	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	66
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66
16	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	67
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	64
18	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	67
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	69
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	67
22	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	64
23	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	63
25	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	68
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
27	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	68
28	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	67
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	67
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	68
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	70
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	69
33	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	69
34	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	68
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
36	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	68
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	70
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	68
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	67
41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	69
42	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	68
43	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70
44	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
45	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	67
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	67
48	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	70
49	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	62
50	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	68
51	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	69
52	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	68
53	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	67
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	69
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	72
56	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	70
57	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	68
58	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	68
59	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	66
60	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
61	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	68
62	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	70
63	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	70
64	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	67
65	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	68
66	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
67	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53
68	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	57.8824	47.777	.351	.810
X02	57.5147	49.119	.382	.801
X03	57.2500	49.295	.404	.798
X04	56.5441	52.550	.453	.796
X05	56.4853	52.940	.495	.796
X06	56.6324	51.520	.453	.795
X07	56.5735	53.203	.438	.798
X08	56.5588	52.996	.485	.796
X09	56.5882	53.201	.370	.800
X10	56.6029	53.676	.405	.800
X11	56.6324	53.281	.396	.799
X12	56.5588	53.235	.414	.799
X13	56.6912	52.635	.381	.799
X14	58.0588	42.713	.638	.777
X15	58.0441	43.207	.629	.777

Validitas

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	1	.638**	.373**	.166	.082	.006	.174	.061	.126	.070	.067	.087	.231	.138	.174	.521**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.177	.508	.963	.156	.619	.307	.572	.586	.478	.058	.261	.156	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X02	Pearson Correlation	.638**	1	.331**	.069	.119	-.041	.156	.152	.179	.063	.094	-.009	.358**	.169	.201	.520**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	.573	.333	.740	.204	.216	.145	.609	.447	.943	.003	.167	.099	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X03	Pearson Correlation	.373**	.331**	1	.092	-.047	.073	.074	.038	.150	.197	.168	.193	.097	.382**	.402**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006		.455	.705	.553	.550	.756	.222	.107	.170	.114	.432	.001	<.001	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X04	Pearson Correlation	.166	.069	.092	1	.376**	.377**	.180	.356**	.298*	.339**	.337**	.294*	.314**	.314**	.314**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.177	.573	.455		.002	.002	.142	.003	.014	.005	.005	.015	.009	.009	.009	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X05	Pearson Correlation	.082	.119	-.047	.376**	1	.388**	.425**	.593**	.354**	.186	.210	.426**	.253*	.436**	.402**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.508	.333	.705	.002		.001	<.001	<.001	.003	.129	.085	<.001	.037	<.001	<.001	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X06	Pearson Correlation	.006	-.041	.073	.377**	.388**	1	.415**	.451**	.268*	.303*	.407**	.416**	.337**	.383**	.325**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.963	.740	.553	.002	.001		<.001	<.001	.027	.012	<.001	<.001	.005	.001	.007	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X07	Pearson Correlation	.174	.156	.074	.180	.425**	.415**	1	.521**	.399**	.205	.143	.365**	.277*	.252*	.217	.502**
	Sig. (2-tailed)	.156	.204	.550	.142	<.001	<.001		<.001	<.001	.094	.243	.002	.022	.038	.076	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X08	Pearson Correlation	.061	.152	.038	.356**	.593**	.451**	.521**	1	.362**	.413**	.055	.441**	.178	.348**	.313**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.619	.216	.756	.003	<.001	<.001	<.001		.002	<.001	.655	<.001	.147	.004	.009	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X09	Pearson Correlation	.126	.179	.150	.298*	.354**	.268*	.399**	.362**	1	.195	.237	.166	.279*	.163	.131	.449**
	Sig. (2-tailed)	.307	.145	.222	.014	.003	.027	<.001	.002		.112	.052	.175	.021	.185	.288	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X10	Pearson Correlation	.070	.063	.197	.339**	.186	.303*	.205	.413**	.195	1	.340**	.341**	.080	.349**	.297*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.572	.609	.107	.005	.129	.012	.094	<.001	.112		.005	.004	.515	.004	.014	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X11	Pearson Correlation	.067	.094	.168	.337**	.210	.407**	.143	.055	.237	.340**	1	.231	.302*	.311**	.312**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.586	.447	.170	.005	.085	<.001	.243	.655	.052	.005		.058	.012	.010	.010	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X12	Pearson Correlation	.087	-.009	.193	.294*	.426**	.416**	.365**	.441**	.166	.341**	.231	1	.103	.305*	.273*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.478	.943	.114	.015	<.001	<.001	.002	<.001	.175	.004	.058		.405	.011	.024	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X13	Pearson Correlation	.231	.358**	.097	.314**	.253*	.337**	.277*	.178	.279*	.080	.302*	.103	1	.147	.146	.466**
	Sig. (2-tailed)	.058	.003	.432	.009	.037	.005	.022	.147	.021	.515	.012	.405		.232	.235	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X14	Pearson Correlation	.138	.169	.382**	.314**	.436**	.383**	.252*	.348**	.163	.349**	.311**	.305*	.147	1	.902**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.261	.167	.001	.009	<.001	.001	.038	.004	.185	.004	.010	.011	.232		<.001	<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X15	Pearson Correlation	.174	.201	.402**	.314**	.402**	.325**	.217	.313**	.131	.297*	.312**	.273*	.146	.902**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.156	.099	<.001	.009	<.001	.007	.076	.009	.288	.014	.010	.024	.235	<.001		<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.521**	.520**	.531**	.522**	.552**	.536**	.502**	.543**	.449**	.468**	.467**	.483**	.466**	.748**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	62.1324	21.072	.422	.829
Y02	62.1471	21.112	.370	.833
Y03	62.0294	21.163	.394	.831
Y04	62.1029	20.989	.409	.830
Y05	62.0735	21.711	.267	.838
Y06	61.9706	20.626	.541	.823
Y07	62.1324	20.057	.604	.818
Y08	62.1324	19.818	.591	.818
Y09	61.9559	21.028	.488	.826
Y10	62.1324	21.430	.308	.836
Y11	62.1471	19.799	.598	.818
Y12	62.1029	20.631	.455	.827
Y13	62.1471	20.277	.506	.824
Y14	62.1324	20.326	.519	.823
Y15	62.0735	20.696	.440	.828

Validitas

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y01	Pearson Correlation	1	.438**	.267*	.116	.171	.252*	.437**	.229	.191	.148	.203	.156	.247*	.238	.209	.513**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.028	.346	.162	.038	<.001	.061	.118	.229	.096	.204	.042	.051	.087	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y02	Pearson Correlation	.438**	1	.311**	.253*	.177	.210	.202	.305*	.154	.069	.202	.120	.162	.276*	.047	.474**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		.010	.037	.149	.085	.099	.011	.209	.574	.098	.331	.187	.023	.704	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y03	Pearson Correlation	.267*	.311**	1	.344**	.068	.202	.254*	.192	.080	.066	.385**	.242*	.128	.199	.328**	.489**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.010		.004	.579	.099	.036	.118	.515	.590	.001	.047	.297	.103	.006	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y04	Pearson Correlation	.116	.253*	.344**	1	.254*	.233	.333**	.266	.174	.149	.243*	.281*	.120	.234	.201	.507**	
	Sig. (2-tailed)	.346	.037	.004		.037	.056	.005	.028	.157	.226	.045	.020	.330	.055	.099	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y05	Pearson Correlation	.171	.177	.068	.254*	1	.129	.252*	.355**	.114	.157	.211	-.009	-.117	.157	.204	.377**	
	Sig. (2-tailed)	.162	.149	.579	.037		.294	.038	.003	.355	.202	.084	.940	.343	.202	.095	.002	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y06	Pearson Correlation	.252*	.210	.202	.233	.129	1	.583**	.491**	.917**	.043	.428**	.130	.293*	.183	.170	.616**	
	Sig. (2-tailed)	.038	.085	.099	.056	.294		<.001	<.001	<.001	.729	<.001	.291	.015	.135	.165	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y07	Pearson Correlation	.437**	.202	.254*	.333**	.252*	.583**	1	.383**	.546**	.227	.277*	.277*	.319**	.356**	.242*	.676**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.099	.036	.005	.038	<.001		.001	<.001	.063	.022	.022	.008	.003	.047	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y08	Pearson Correlation	.229	.305*	.192	.266*	.355**	.491**	.383**	1	.503**	.328**	.484**	.255*	.332**	.169	.262*	.672**	
	Sig. (2-tailed)	.061	.011	.118	.028	.003	<.001	.001		<.001	.006	<.001	.036	.006	.167	.031	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y09	Pearson Correlation	.191	.154	.080	.174	.114	.917**	.546**	.503**	1	.075	.389**	.117	.292*	.175	.109	.564**	
	Sig. (2-tailed)	.118	.209	.515	.157	.355	<.001	<.001	<.001		.541	.001	.342	.016	.154	.375	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y10	Pearson Correlation	.148	.069	.066	.149	.157	.043	.227	.328**	.075	1	.226	.143	.106	.259*	.394**	.418**	
	Sig. (2-tailed)	.229	.574	.590	.226	.202	.729	.063	.006	.541		.064	.246	.388	.033	<.001	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y11	Pearson Correlation	.203	.202	.385**	.243*	.211	.428**	.277*	.484**	.389**	.226	1	.352**	.463**	.424**	.281*	.677**	
	Sig. (2-tailed)	.096	.098	.001	.045	.084	<.001	.022	<.001	.001	.064		.003	<.001	<.001	.020	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y12	Pearson Correlation	.156	.120	.242*	.281*	-.009	.130	.277*	.255*	.117	.143	.352**	1	.746**	.388**	.274*	.552**	
	Sig. (2-tailed)	.204	.331	.047	.020	.940	.291	.022	.036	.342	.246	.003		<.001	.001	.024	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y13	Pearson Correlation	.247*	.162	.128	.120	-.117	.293*	.319**	.332**	.292*	.106	.463**	.746**	1	.504**	.281*	.598**	
	Sig. (2-tailed)	.042	.187	.297	.330	.343	.015	.008	.006	.016	.388	<.001	<.001		<.001	.020	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y14	Pearson Correlation	.238	.276*	.199	.234	.157	.183	.356**	.169	.175	.259*	.424**	.388**	.504**	1	.394**	.607**	
	Sig. (2-tailed)	.051	.023	.103	.055	.202	.135	.003	.167	.154	.033	<.001	.001	<.001		<.001	<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y15	Pearson Correlation	.209	.047	.328**	.201	.204	.170	.242*	.262*	.109	.394**	.281*	.274*	.281*	.394**	1	.539**	
	Sig. (2-tailed)	.087	.704	.006	.099	.095	.165	.047	.031	.375	<.001	.020	.024	.020	<.001		<.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.513**	.474**	.489**	.507**	.377**	.616**	.676**	.672**	.564**	.418**	.677**	.552**	.598**	.607**	.539**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 9 Ttabel

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988

Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		61.03
Median		62.50
Mode		66 ^a
Std. Deviation		7.608
Variance		57.880
Range		36
Minimum		39
Maximum		75
Sum		4150
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		66.53
Median		67.00
Mode		67
Std. Deviation		4.848
Variance		23.507
Range		28
Minimum		46
Maximum		74
Sum		4524

Lampiran 11 Analisis Uji Koefisien Determinasi Rsquare

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.080	4.651
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.586	4.610		11.842	.000
	Motivasi	.196	.075	.306	2.611	.011
a. Dependent Variable: Kinerja						

Lampiran 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.403	1	147.403	6.815	.011 ^b
	Residual	1427.538	66	21.629		
	Total	1574.941	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Lampiran 14 Foto bersama Manajer Transmisi Distribusi dan NRW, dan foto bersama Karyawan Qhse disaat Magang di Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

