

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA**



**STEFANNI KARISMA TANAN  
1910421097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**STEFANNI KARISMA TANAN**  
**1910421097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS FAJAR**  
**MAKASSAR**  
**2023**

## SKRIPSI

### ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

**STEFANNI KARISMA TANAN**  
1910421097

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **29 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 29 September 2023  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



Dr. Yusnandar, S.Sos., M.I.Kom.

## SKRIPSI

### ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

**STEFANNI KARISMA TANAN**  
1910421097

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 29 September 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Anggota	2. 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3. 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : STEFANNI KARISMA TANAN  
NIM : 1910421097  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 29 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



**Stefanni Karisma Tanan**

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Air Minum Daerah Toraja Utara”** tepat pada waktunya.

Terima kasih peneliti ucapkan kepada Tuhan Yesus atas penyertaan yang diberikan agar peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini, kedua Orang Tua tercinta peneliti Bapak Andi Taruk Padang dan Ibu Satria Siana Siana, S.IP yang selalu membimbing, mendukung, mendoakan, serta memberikan kasih sayangnya kepada peneliti dalam menyelesaikan proses pendidikan sampai pada saat ini. Pada kesempatan ini peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penyusunan naskah skripsi ini yang ditujukan kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu - Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Dr. Moh. Hatta, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan naskah skripsi ini.
5. Ibu Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku staf Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu - Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
7. Bapak Direktur PERUMDA Air Minum Toraja Utara beserta Segenap Kepala Bagian dan Staff PERUMDA yang telah memberikan

kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara.

8. Kepada Saudara, Nenek terkasih, Kakak Sepupu peneliti serta seluruh kerabat keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, dan juga motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman - teman seperjuangan peneliti dalam menyemangati satu sama lain untuk menyelesaikan skripsi dan pendidikan masing - masing.
10. Serta kepada seluruh pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan Namanya satu – persatu.
11. God has a plan for you (Jeremiah 29:11).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun untuk kesempurnaan penulisan proposal ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Makassar, 29 September 2023

STEFANNI KARISMA TANAN

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TORAJA UTARA**

**STEFANNI KARISMA TANAN  
MOH. HATTA**

Populasi pada penelitian ini terdiri dari 131 responden dan penarikan sampel yang dilakukan menggunakan metode *non probability sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 99 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier yang bertujuan untuk menguji kembali Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara. Dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences Vers. 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**



## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NORTH TORAJA REGIONAL PUBLIC WATER COMPANY**

**STEFANNI KARISMA TANAN  
MOH. HATTA**

*The population in this study consisted of 131 respondents and sampling was carried out using a non-probability sampling method. The sample used was 99 respondents. The analytical tool used was linear regression analysis which aims to re-examine the analysis of work motivation on employee performance at the North Toraja Regional Drinking Water Company. By using the Statistical Package for the Social Sciences Vers. 25. The results of this research indicate that partially the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at the North Toraja regional public water company.*

**Keywords: Work Motivation, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Motivasi Kerja .....	8
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	8
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja Pada Pegawai .....	9
2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	10
2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja .....	15
2.2.5 Insentif Sebagai Motivasi Kerja .....	19
2.2.6 Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi Kerja .....	19
2.3 Kinerja Pegawai .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	20
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai .....	22
2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	24
2.3.4 Aspek - Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	25
2.3.5 Syarat - Syarat berkualitas Kinerja Pegawai .....	26

2.4	Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
2.5	Kerangka Konseptual Penelitian .....	32
2.6	Definisi Operasional .....	34
2.6.1.	Motivasi Kerja (X).....	34
2.6.2.	Kinerja Pegawai (Y) .....	35
2.7	Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>35</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	36
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.3	Populasi dan Sampel .....	39
3.2.1.	Populasi .....	39
3.2.2.	Sampel.....	37
3.4	Jenis Dan Sumber Data .....	39
3.4.1	Jenis Data Penelitian .....	39
3.4.2	Sumber Data .....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
3.6.2	Uji Hipotesis .....	49
3.6.3	Analisis Deskriptif.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.2.	Karakteristik Responden Penelitian .....	57
4.3.	Deskripsi Variabe Penelitian .....	60
4.4.	Hasil Uji Instrumen .....	62
4.5.	Uji Asumsi Klasik .....	63
4.6.	Uji Hipotesis .....	67
4.7.	Pembahasan.....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Toraja Utara.....	2
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.7 Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas pada kedua Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedasitas pada kedua Variabel Penelitian.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) pada kedua Variabel Penelitian.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi pada kedua Variabel Penelitian.....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Toraja Utara.....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya alam, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerja, dimana faktor tersebut sangat berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong semangat kerja pada bawahan, agar mereka dapat bekerja dengan baik sehingga bawahan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara tiap kebutuhan, persepsi dan kebutuhan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (motivasi intrinsik), dan faktor dari luar diri sendiri seseorang (motivasi ekstrinsik). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang (Menurut Wahyu Soemidjo, 1994).

Motivasi menjadi salah satu hal yang penting, karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan juga kinerja.

Motivasi Kerja ialah hasrat atau keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh - sungguh dalam mencapai tujuan yang menantang.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Menurut pendapat Edison, 2019:190).

Kinerja pegawai yang bagus dapat dicapai dengan adanya sarana pendukung dalam menjalankan pekerjaan dan juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat para pegawai atau karyawan bekerja. Sarana pendukung tersebut bisa berupa barang materi maupun dalam bentuk dorongan atau motivasi, yang digunakan untuk membantu kelancaran kinerja para pegawai.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Toraja Utara**

<b>No.</b>	<b>JENIS PEGAWAI</b>	<b>JUMLAH (per orang)</b>
1.	Pegawai Tetap	109 Orang
2.	Tenaga Harian Lepas (THL)	22 Orang
<b>TOTAL</b>		<b>131 Orang</b>

Sumber Data : PERUMDA Air Minum Toraja Utara Tahun 2023

Dari Tabel 1.1 mengenai Jenis pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara, bahwa Pegawai Tetap di Perumda Air Minum Toraja Utara sebanyak 109 orang, dan Tenaga Lepas Harian di Perumda Air Minum Toraja Utara sebanyak 22 orang. Jadi, keseluruhan pegawai di Perumda Air Minum Kabupaten Toraja Utara baik itu pegawai tetap maupun tenaga harian lepas sebanyak 131 orang pegawai.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) sebagai salah satu organisasi dengan tugas utamanya memberikan pelayanan air bersih kepada

masyarakat, tentu saja membutuhkan adanya kerjasama dan hubungan timbal balik antara karyawan dan pimpinannya. Salah satu hal yang menjadi perhatian menyangkut karyawannya (pegawai) pada Perumda Air Minum di Toraja Utara adalah produktivitas kinerja yang ditunjukkannya.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) yaitu motivasi yang diberikan oleh pemimpin dari perusahaan tersebut. Salah satu motivasi yang diberikan ialah dengan menetapkan peraturan yang fleksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA). Jika kinerja karyawan (pegawai) baik, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, sebaliknya jika kinerja karyawannya rendah maka organisasi akan mengalami kerugian.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum di Toraja Utara?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini, adalah : “Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa kegunaan atau manfaat dari penelitian yaitu :

### a. Manfaat Teoritis

#### 1) Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan bagi mahasiswa tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2) Bagi Akademis

Diharapkan bisa membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia juga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Perusahaan

Untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### 2) Bagi Pegawai

Untuk menambah wawasan para karyawan atau pegawai bahwa motivasi kerja dalam lingkungan pekerjaan itu berpengaruh terhadap hasil kinerja para pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik itu secara individu maupun organisasi.

Menurut pendapat Hamali (2016:1) bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, Sumber Daya Manusia ialah harta yang paling penting dimiliki oleh satu organisasi. Sedangkan Manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin untuk dicapai jika peraturan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategi. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut pendapat Wirawan (2015:2) bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia ialah orang yang disebut sebagai seorang manajer, pegawai, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:3) bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, yaitu :

- a) Perencanaan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (*Human Resources Planning*).
- b) Menganalisis jabatan dan pekerjaan, yakni menganalisa dan menjelaskan secara rinci tentang masing - masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi (*Job Analysis*).
- c) Perekrutan dan penyeleksian karyawan atau sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, prosedur dan proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang (*Recruitment and Selection*).
- d) Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi, nilai - nilai perusahaan dan etika kerja karyawan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkan kepada karyawan lainnya (*Orientation and Intraduction*).
- e) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (*Training and Development*).
- f) Penilaian prestasi dan kinerja karyawan untuk melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian (PHK) terhadap karyawan (*Performance Appraisal*).
- g) Perencanaan dan pemberian kompensasi atau upah (*Compensation planning and remuneration*).
- h) Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja (*Motivation, Welfare, Healthy and Safety*).

- i) Menjaga hubungan dan melakukan komunikasi dengan serikat pekerja (*Industrial relations*).

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pergerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan serta upaya muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal.

Menurut Jewell (1990) bahwa, Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Sedangkan, Menurut Robbins (1996) bahwa defenisi, motivasi ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi, kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi syarat kebutuhan individu.

Menurut Robbins (2002:55) bahwa, Motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak agar memuaskan kebutuhan individu.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa, Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya-nya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins & Judge (2014) bahwa, Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Kadarisman (2012) bahwa, defenisi Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang agar mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Munandar (2001) bahwa, Motivasi Kerja ialah suatu proses dimana kebutuhan - kebutuhan yang mendorong seseorang agar melakukan rangkaian kegiatan bisa mengarah kepada dicapainya tujuan tertentu.

Menurut Kondalkar (2007) bahwa, defenisi motivasi kerja adalah suatu proses merangsang seseorang agar bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.dan motivasi kerja juga cara seseorang agar melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Teori Motivasi Herzberg (Higiene dan Motivator) ini mengajukan bahwa ada faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan/ pegawai.

Menurut Teori Expectancy (Vroom) ini menekankan bahwa motivasi karyawan/ pegawai bergantung pada keyakinan mereka tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diinginkan.

Menurut Teori X dan Y (Douglas MCGregor) ini mengajukan duan paradigma manajemen. Yang mana Teori X melihat karyawan sebagai individu yang tidak menyukai pekerjaan dan perlu untuk dikendalikan, sedangkan Teori Y menganggap karyawan sebagai individu yang menyukai pekerjaan, berinisiatif, dan bisa berkontribusi secara kreatif.

### 2.2.2 Indikator Motivasi Kerja Pada Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) bahwa, unsur - unsur penggerak motivasi diturunkan menjadi indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu :

#### 1) Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang yang merupakan motivator yang kuat.

#### 3) Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya dengan suatu tingkat kegairahaan.

#### 4) Tanggung jawab

Rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan rasa motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

#### 5) Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bergairah.

#### **6) Keterlibatan**

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan yang berupa saran pegawai yang dijadikan masukan untuk manajemen, juga merupakan motivator yang kuat untuk pegawai.

#### **7) Kesempatan**

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai dengan tingkat *Top Management*, juga merupakan motivator yang kuat bagi pegawai.

### **2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Adapun faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

#### **1) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain :

##### **a. Keinginan Untuk Dapat Hidup**

Keinginan untuk dapat hidup berarti, kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang - orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk Memperoleh kompensasi yang memadai pekerjaan yang

tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.  
Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki, misalnya benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami di dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu, seseorang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu, bila dirinci meliputi :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.



e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa berarti, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang - kadang keinginan untuk berkuasa ini dipengaruhi dengan cara - cara tidak terpuji, namun cara - cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda - beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal - hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan ini akan dapat merasa puas jika dalam pekerjaannya terdapat, meliputi :

- 1) Hak otonomi.
- 2) Variasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- 4) Kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan.

**2) Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga mempunyai peranan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Adapun Faktor - faktor eksternnya, sebagai berikut :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan berarti, keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi

pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi; tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai yaitu, alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompesasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan ialah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan atau pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisis supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari - hari. Jika supervisi yang dekat para karyawan menguasai liku - liku pekerjaan dan

penuh dengan sifat - sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan - Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu adalah dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-

kegiatan. Jadi, arti dari status dan kedudukan ini adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari - hari.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya

#### **2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berikut ini ada beberapa tujuan motivasi, diantaranya adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pegadaan 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 - tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Dari tujuan motivasi ada juga ciri - ciri dari motivasi yang terdiri dari dua unsur yaitu, Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat. Sedangkan Unsur kedua ialah sasaran tujuan (imbalan disini dapat diartikan sebagai motivator). Dua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika, timbul perbuatan tetapi tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan berhasil.

Jadi, mungkin saja seseorang berbuat sesuatu tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan.

Adapun Ciri - Ciri Motivasi Individu, meliputi :

- a) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama - sama.

- b) Motif dapat berubah - ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

- c) Motif berbeda - beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang

karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama, tetapi motivasinya bisa berbeda.

d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya.

Dari ciri - ciri motif individu diatas, maka motivasi mengandung tiga hal pokok, diantaranya :

- 1) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan.
- 2) Motivasi adalah proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.
- 3) Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Pemberian motivasi kepada para karyawan atau pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal - hal berikut, agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

1. Memahami perilaku bawahan.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

4. Mampu menggunakan keahlian.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
6. Harus dapat memberi keteladanan.

#### **2.2.5 Insentif Sebagai Motivasi Kerja**

Pemberian insentif adalah salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung, yang banyak jenisnya. Insentif yang diberikan dalam bentuk uang, pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan di luar upah atau gaji dasar bulanan atau mingguan. Oleh karena itu, nilainya sangat penting bagi para pekerja, karena akan berpengaruh langsung bagi peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonomisnya.

Insentif atau ganjaran itu berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual, diantaranya berbentuk komisi penjualan, pemberian bonus dan lain - lain. Insentif seperti ini hanya akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari - hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif.

Pemberian insentif pada pekerjaan rutin, justru berakibat kurang menguntungkan, karena dapat berakibat pekerja memiliki ketergantungan dalam melaksanakan tugas - tugasnya, yang cenderung diabaikan jika tidak diberikan insentif. Namun, harus diakui bahwa sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu

mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada perusahaan.

#### **2.2.6 Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007 : 100) adapun prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai), diantaranya sebagai berikut :

Prinsip partisipatif, berarti dalam upaya memotivasi kerja, pegawai atau karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- a) Prinsip komunikasi, berarti pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- b) Prinsip mengakui andil bawahan (pegawai atau karyawan), berarti pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan, Dengan pengakuan tersebut maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip pendelegasian wewenang, berarti pemimpin yang memberikan wewenang kepada karyawan (bawahannya) untuk sewaktu - waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai atau karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- d) Prinsip memberi perhatian, berarti pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga



pegawai akan termotivasi bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi, baik yang berorientasi pada laba atau nirlaba, pemerintah atau swasta akan selalu berupaya agar para pegawai atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja sebaik mungkin, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan karena para ahli sepenuhnya menyadari dan setuju bahwa faktor manusia memiliki peranan yang yang dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Ruky (2006:22), secara umum Kinerja adalah terjemahan dari istilah *performance* yang berarti suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam suatu bidang pekerjaan yang dievaluasi oleh orang tertentu dan menurut kriteria tertentu. Menurut Winardi dalam Pengantar Ilmu Manajemen mengatakan bahwa, Kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, atau kinerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh setiap pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Widodo (2015) bahwa, Kinerja ialah bagian dari hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

Berikut ini ada beberapa Teori Kinerja menurut para ahli diantaranya :

- a) Menurut Wirawan (2009) bahwa, Kinerja ialah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.
- b) Menurut Marwansyah (2010) bahwa, Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.
- c) Menurut Mangkumanegara (2011:9) bahwa, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d) Menurut Kasmir (2016) bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun.
- e) Menurut Priansa (2021:278) mengatakan bahwa, Kinerja adalah tentang hasil kerja yang diperoleh karyawan ketika menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan dari organisasinya.
- f) Menurut Rivai (2011:5) bahwa, Kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.
- g) Menurut Mangkumanegara (2019) bahwa, Kinerja karyawan atau pegawai adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Pasolong (2008) bahwa, tujuan penelitian kinerja pegawai yaitu:

- 1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang sebanding dengan kinerjanya.
- 2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang baik.
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau yang tidak memiliki kinerja yang baik.
- 5) Sebagai dasar untuk pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Sebagai dasar untuk memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- 7) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkumanegara (2008), adapun beberapa indikator - indikator kinerja dari defenisi kinerja, yaitu :

#### **a) Kualitas**

Kualitas ialah mutu kerja yang dihasilkan (Champion Paper & Fibre Compony dalam Flippo, 1984:250) kualitas berkaitan dengan kemampuan dan ketelitian dalam bekerja.

**b) Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan Pengukuran dari proses atau pelaksanaan kegiatan serta kecepatan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan masalah.

**c) Kerja Sama**

Kerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga bisa mencapai daya guna dan hasil yang sebesar - besarnya.

**d) Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan - peraturan yang ada, baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

**e) Tanggung Jawab**

Tanggung jawab berarti, seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik - baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

### 2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), berikut ini beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan, di antaranya :

- a) Kemampuan dan Keahlian.
- b) Pengetahuan.
- c) Rancangan Kerja.
- d) Kepribadian.
- e) Motivasi Kerja.
- f) Kepemimpinan.
- g) Gaya Kepemimpinan.
- h) Budaya Organisasi.
- i) Kepuasan Kerja.
- j) Lingkungan Kerja.
- k) Loyalitas.
- l) Komitmen.
- m) Disiplin Kerja.

Unsur - unsur yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu :

a. Unsur Intrinsik, meliputi :

- 1) Tingkat pendidikan dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, keterampilan dan penguasaan di bidang ilmu tertentu kecerdasan intelektual akan diikuti oleh sikap menghadapi permasalahan dan keterampilan menganalisa dan mencari alternatif pendekatan masalah.

- 2) Tingkat pengetahuan yang dikuasai tidak terbatas pada bidang ilmu-ilmu keras tetapi juga lunak misalnya tentang pengetahuan komunikasi, inisiatif, kreativitas dan konflik.
- 3) Sikap motivasi terhadap kinerja makin tinggi penghargaannya dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya semakin tinggi prestasi kerjanya.

b. Unsur Ekstrinsik, meliputi :

- 1) Lingkungan keluarga.
- 2) Lingkungan sosial-budaya.
- 3) Lingkungan ekonomi.
- 4) Lingkungan belajar.
- 5) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja.
- 6) Teknologi.

#### **2.3.4 Aspek - Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Di dalam kinerja pegawai terdapat beberapa aspek - aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Menurut Pasolong (2007) beberapa aspek mendasar dan paling pokok dalam pengukuran kinerja ialah :

- a) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan visi dan misinya.
- b) Merumuskan indikator kinerja, dan ukuran kinerja. Ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada

pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.

- c) Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
- d) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi atau perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, yang memberikan gambaran atau hasil organisasi atau perusahaan seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

#### **2.3.5 Syarat - Syarat berkualitas Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai yang berkualitas maka harus memenuhi beberapa syarat berikut :

##### **1) Potensi (*Input*)**

Agar penilaian kinerja yang tidak biasa dan dapat mencapai sasaran yang dikehendaki oleh perusahaan maka perlu ditetapkan, disepakati dan diketahui faktor-faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga setiap karyawan atau pegawai yang ada dalam perusahaan dapat mengetahui dengan pasti faktor-faktor apa yang akan dinilai.

##### **2) Pelaksanaan (*process*)**

Pada fase pelaksanaan proses konsultasi dengan sebanyak mungkin yang dilakukan untuk menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja dapat dihubungkan secara menyeluruh dari pokok - pokok yang berhubungan dengan

praktek sehingga dapat berjalan dengan baik, diantaranya ialah :

- 1) Penjelasan Singkat (*briefing*), hal yang harus diberikan kepada seluruh karyawan atau pegawai yang terlibat juga dapat digunakan sebagai sarana pelatihan bagi karyawan.
- 2) Pelatihan, ini dapat memberikan dampak baik dan juga besar bagi keefektifan wawancara penilaian.
- 3) Hasil (*output*) yaitu manfaat, dampak, resiko serta tidak lanjut dari rekomendasi penilaian yang merupakan hasil kerja yang berkualitas.



## 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukannya, berikut tabel dari penelitian terdahulu pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Etika Roswani (2018)</i>	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar.	Deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar yang dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian.	Perbedaannya pada Lokasi penelitian dan metode penelitian.
2.	<i>ERY K. BARALA NGI' (2007)</i>	Respon Pegawai Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Cabang Makale Kabupaten Tana Toraja.	Analisa Deskriptif.	Dengan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PDAM cabang Makale telah menunjukkan prestasi kerja yang baiak, terutama mereka mampu	Persamaannya pada 1 Variabel penelitian.	Perbedaannya pada Lokasi penelitian dan metode penelitian.

				memotivasi diri sendiri dalam bekerja, prestasi kerja dan hasil kerja mendapat penilaian dari manajemen perusahaan, meningkatkan etos kerja karyawan, karena pihak manajemen menyiapkan lingkungan kerja yang kondusif serta pelayanan yang diberikan oleh setiap karyawan memberikan kepuasan terhadap konsumen.		
3.	<i>Erry Pratama (2021)</i>	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Café Rata Kiri Citra Niaga di Kota Samarinda.	Deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat beberapa temuan terkait faktor yang diteliti yaitu; Dilihat dari motivasi langsung (penghargaan) yang masih kurang diberikan, karena itu tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan, dan Dilihat dari motivasi tidak langsung (peralatan) yang digunakn masih kurang dalam menunjang kelancaran proses kerja, juga Dilihat dari kinerja (tanggung jawab)	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian.	Perbedaannya pada Metode penelitian dan lokasi penelitian.

				yang diberikan masih kurang dalam melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan sehingga menurunkan tanggung jawab yang diberikan.		
4.	<i>FITRIA (2023)</i>	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dimana $t$ hitung = 0,324 < $t$ tabel = 1,662 dengan nilai signifikan sebesar 0,746 > 0,05. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), dimana $t$ hitung = 4,686 > $t$ tabel = 1,662 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian dan metode penelitian.	Perbedaannya pada 1 Variabel penelitian $X_1$ dan juga lokasi penelitian
5.	<i>Cindy Junitri (2021)</i>	Analisis Motivasi Kerja pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.	Analisis Kualitatif.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi internal mendorong motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Tandano Alam	Persamaannya pada 1 Variabel penelitian.	Perbedaannya pada Lokasi penelitian dan metode penelitian.

				Jaya Riau. Faktor - faktor motivasi eksternalnya mendorong motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.		
6.	<i>Wahyudi Alpia Nor (2021)</i>	Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjar Baru.	Deskriptif-Korelatif.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bukti signifikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dianggap memuaskan.	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian dan metode penelitian	Perbedaannya pada Lokasi penelitian.
7.	<i>Juika Sakeus (2021)</i>	Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum di Kota Makassar.	Kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi dan angket.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum di Kota Makassar.	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian X2 dan Y, dan juga metode penelitian.	Perbedaannya pada 1 Variabel penelitian X1 dan lokasi penelitian.
8.	<i>Deni Chandra Purba (2019)</i>	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.	Analisis Linear Ganda (penelitian kuantitatif).	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian X2 dan Y, dan juga metode penelitian.	Perbedaannya pada 2 Variabel penelitian X1 dan X3, dan juga lokasi penelitian.
9.	<i>Farida Rusdian (2016)</i>	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar.	Deskriptif Korelasi.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja	Persamaannya pada 2 Variabel penelitian X1 dan Y, dan juga metode penelitian.	Perbedaannya pada 1 Variabel penelitian X2 dan lokasi penelitian.

				karyawan, Sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.		
--	--	--	--	--	--	--

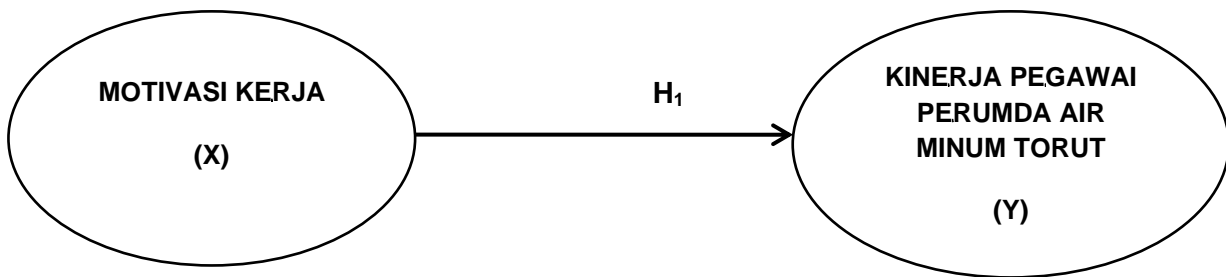
## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Motivasi kerja merupakan salah satu kondisi psikis yang mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas guna untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja adalah salah satu tolak ukur yang harus dibangun oleh setiap organisasi dalam meningkatkan usaha, tujuan, efisiensi serta efektivitasnya. Dimana akan terlihat baik secara individu maupun organisasi adanya perbaikan kinerja dari hari ke hari untuk menciptakan suatu sinergi yang selaras dengan tujuan organisasi. Faktor - faktor yang memegang peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja pegawainya ialah kedisiplinan waktu masuk kantor dan keluar kantor, lingkungan kerjanya yang kondusif, dukungan manajemen perusahaan, penilaian hasil kerja, pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dan penggunaan teknologi yang sesuai dengan kondisi tujuan organisasi dapat tercapai pegawai secara khusus maupun organisasi pada umumnya.

Dengan demikian maka, kualitas sumber daya manusianya ditunjang oleh seluruh komponen yang ada dalam organisasi, baik pimpinan dan bawahan dengan sendirinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi dari pegawai tersebut, jika memberikan motivasi pegawai yang tinggi maka kinerja pegawainya juga akan tinggi.

Berdasarkan uraian - uraian tersebut, maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada skema dibawah ini :



**Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

## 2.6 Definisi Operasional

Variabel ialah suatu atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempengaruhi variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Adapun penjelasan dari kedua variabel diatas, sebagai berikut :

- 1) Variabel Independen atau Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen.
- 2) Variabel Dependen atau Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Defenisi operasional variabel penelitian adalah penjelasan dari masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator - indikator yang membentuknya. Adapun defenisi operasioanl penelitian ini, sebagai berikut:

### 2.6.1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja (X) ialah proses psikologi membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan (Menurut Wibowo, 2014).

Indikator - Indikator Motivasi Kerja, antara lain :

- 1) Kinerja,
- 2) Penghargaan,
- 3) Tantangan.
- 4) Tanggung jawab,
- 5) Pengembangan,
- 6) Keterlibatan,

7) Kesempatan.

### **2.6.2. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Menurut Mangkumanegara, 2011:9).

Indikator - Indikator Kinerja Pegawai, sebagai berikut :

- a) Kualitas.
- b) Kuantitas.
- c) Kerja sama.
- d) Disiplin kerja.
- e) Tanggung jawab.

## **2.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalahnya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis dalam penelitian ini ( $H_a$ ) ialah : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Air Minum Toraja Utara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan penulis ialah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2018:13) bahwa, data kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan data konkret (*positivistic*), data pada penelitiannya yang berupa angka - angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini, penulis arahkan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara, agar mendapatkan deskriptif data berupa kata - kata tertulis yang disusun berdasarkan data lisan, dan dokumentasi yang diamati secara menyeluruh.

##### **a. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data - data numerical atau angka yang diolah dengan metode statistika.

##### **b. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat).

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini, penulis lakukan pada suatu Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Toraja Utara, yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara. Lokasi perusahaan berada di lokasi strategi dan mudah dijangkau karena dekat dengan jalan utama untuk akses transportasi umum, yang beralamat di Jalan Tedong Bonga, Kompleks Pasar Bolu, Kec.Tallunglipu', Kab.Toraja Utara, Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 bulan mulai dari 19 Juni 2023 sampai dengan 19 Juli 2023.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara sebanyak 131 anggota populasi.

#### **3.2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Menurut Sugiono 2017:118). Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *accidental sampling*. Teknik tersebut ialah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui peneliti dan bisa digunakan

sebagai sampel, jika orang yang ditemui tersebut cocok sebagai sumber data.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti oleh peneliti dengan menggunakan rumus Slovin, yang mana rumus ini dapat mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang diteliti tersebut sebagai berikut :

$$n = N1 + N \times e^2$$

Keterangan : N = Jumlah Populasi (131 anggota populasi)

n = Jumlah Sampel

e = Nilai kritis (batasan kesalahan), yang diinginkan ialah 5%

Dari rumus diatas di dapatkan angka sebagai berikut :

$$n = 1311 + 131 \times 5 \%^2$$

$$n = 1311 + 131 \times 0,025$$

$$n = 1311 + 0,3275$$

$$n = 1311,3275$$

$$n = 98,81$$

Maka 98,81 dibulatkan menjadi 99. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti mengambil 99 responden yakni sebagai sampel untuk diteliti.

Alasan pengambilan sampel yaitu representasi populasi. Representasi populasi ini merujuk pada memungkinkan peneliti untuk memilih sebagian kecil dari populasi yang lebih besar, sehingga bisa mengeneralisasi hasil penelitian untuk seluruh populasi.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- 1) Data Subyek,
- 2) Data Fisik, dan
- 3) Data Dokumenter.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang dipakai dalam riset haruslah data yang benar, karena data salah menghasilkan informasi yang salah.

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian kuantitatif dapat diperoleh melalui survei dengan mendistribusikan angket atau kuesioner sebagai alat penelitian.

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder.

Adapun beberapa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, meliputi :

##### **1) Data Primer**

Data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti.

Data Primer dalam penelitian ini yaitu, data tertulis yang diperoleh dengan kuesioner dengan pegawai di PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Dalam penelitian ini Narasumber (informannya) adalah Ibu Ery Kary Bara'langi dan Ibu Oktavianti Sombolayuk.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung (melalui perantara) memberikan data pada pengumpul data/peneliti. Data sekunder ini berupa bukti, catatan atau data dokumenter.

Data Sekunder dalam penelitian ini yaitu, data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen - dokumen data awal dengan observasi, dan jurnal ilmiah juga data tertulis yang memberikan informasi tentang motivasi kerja, kinerja pegawai dan PERUMDA Air Minum Toraja Utara. Dalam penelitian ini Narasumber (Informannya) adalah Ibu Ery Kary Bara'langi dan Ibu Oktavianti Sombolayuk.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu :

#### 1) Observasi

Observasi (pengamatan) ialah sebagai pelatihan yang fokus pada kejadian, gejala, atau sesuatu. Yang dimaksud metode observasi yaitu, metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian dan dapat diamati oleh peneliti.

#### 2) Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu, penulis mengadakan kunjungan langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang relevan dengan penulisan ini, kemudian menganalisis data yang diberikan.

### 3) Kuesioner

Kuesioner adalah yaitu, peneliti mengumpulkan data dan informasi melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Narasumbernya ialah sebagian dari pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara sebagai responden yang akan diberikan kuesioner untuk penelitian selanjutnya.

### 4) Kepustakaan

Kepustakaan ialah penulis mempelajari literatur - literatur yang diperlukan dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

## 3.6 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel ialah mengenai bagaimana cara mengukur suatu variabel serta alasan yang mendasarinya. Skala pengukuran ialah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2016:92). Pendekatan penelitian pada penulisan skripsi yaitu pendekatan kuantitatif, karena penilaian ini disajikan dengan angka – angka.

Desain penelitian pada penelitian ini ialah penelitian penjelasan atau *explanatory research* yaitu, jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel - variabel melalui pengajuan hipotesa sehingga memungkinkan diperoleh suatu kesimpulan. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, kuesioner maupun dokumentasi.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Menurut Sugiono (2016:147) menyatakan bahwa, Instrumen Penelitian merupakan alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan agar menghasilkan data yang akurat yaitu dengan skala Likert.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju diberi skor 5
- b. S : Setuju diberi skor 4
- c. N : Netral diberi skor 3
- d. TS : Tidak Setuju diberi skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan agar mengetahui item yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variable laten. Uji validitas ini tujuannya untuk mengetahui keabsahan (valid) jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total skor. Dalam penentuan

keabsahan jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid jika memiliki nilai *corrected item total correlation*  $\geq 0,30$ .

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2013:133) bahwa suatu konstruk atau variable dikatakan reliable (handal) jika memberikan nilai cronbach's alpha di atas dari 0,06.

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas, yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal *probability plot*, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

##### **2) Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas, yaitu uji yang digunakan agar mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yakni adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini ialah salah satu dari uji



asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier, jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi bisa dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antar dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat).

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dengan ketentuan :  $Y$  = variabel terikat (kinerja pegawai).

$X$  = variabel bebas (motivasi kerja).

$X_1$  : variabel bebas satu.

$X_2$  : variabel bebas dua.

$a$  : Bilangan konstanta.

$b_1$  : nilai koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  : nilai koefisien regresi  $X_2$ .

$e$  : standar error atau faktor kesalahan.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji t-test atau Uji Parsial)

Uji t-test juga disebut uji koefisien regresi, Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel dependen. Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah koefisien regresi dan konstanta (parameter) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/ model regresi linier berganda sudah

merupakan parameter yang tepat atau belum, yang artinya parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi; intersep (konstanta), dan slope (koefisien dalam persamaan linier).

**b. Uji F (uji keterandalan model)**

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji F ialah tahap awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak atau andal berarti model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

**c. Uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi)**

Uji koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen. Uji ini menjelaskan variasi pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula  $R^2 = r_{xy}^2$ . Dalam program SPSS nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan oleh nilai *R Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* ini digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai  $R^2$  yang dihasilkan dikalikan 100%.

Rumusan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi.

$R^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

Data yang berhasil dikumpulkan, kemudian akan diolah dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai.

#### **3.6.4 Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian analisis deskriptif berdasarkan karakteristik responden, meliputi :

- 1) Jenis Kelamin.
- 2) Umur dan,
- 3) Pekerjaan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PERUMDA Air Minum Toraja Utara**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Toraja Utara didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 15 Tahun 2015 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Toraja Utara, tanggal 23 Desember 2015 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara telah mengalami perubahan nama dan badan hukum menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara yang ditetapkan pada tanggal 14 Oktober 2019.

Pada tahun 2013 dilakukan pemekaran dari nama PDAM Tana Toraja menjadi PDAM Kabupaten Tana Toraja, dan PDAM Kabupaten Toraja Utara. Pemekaran tersebut didasarkan pada Berita Acara Nomor 310/XII/2013 dan Nomor 05/NKB/XII/2013, tanggal 23 Desember 2013 tentang Serah Terima Pengelolaan dan Aset PDAM Kabupaten Tana Toraja yang berada di Wilayah Kabupaten Toraja Utara, dilaksanakan oleh PDAM Kabupaten Toraja Utara. Berita Acara Serah Terima Pengelolaan dan Aset PDAM tersebut telah diperbaharui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 14 Tahun 2019 tentang Penyertaan Modal Daerah Pada Perusahaan Umum Daerah Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara.

Tujuan Perusahaan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 15 Tahun 2015 tentang pendirian Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Toraja Utara pada tanggal 23 Desember 2015 adalah :

- 1) Memenuhi Kebutuhan Pelayanan Air Bersih bagi masyarakat, dan,
- 2) Melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya Ekonomi Nasional pada umumnya dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Memenuhi Kebutuhan rakyat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
- 3) Mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat.

Pendirian Perumda Air Minum Toraja Utara merupakan bagian dari pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) yang memberikan pelayanan optimal.

Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) sebagai salah satu pemanfaatan sumber daya air dan pengelolaan sanitasi sebagai bentuk perlindungan dan pelestarian terhadap sumber daya air. Pengembangan SPAM merupakan tanggung jawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah yang diselenggarakan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan menjamin kebutuhan pokok air minum. Untuk menjamin kebutuhan pokok air minum masyarakat, wajib memenuhi :

- 1) Syarat kualitas,
- 2) Syarat kuantitas; dan
- 3) Syarat kontinuitas.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Toraja Utara berkedudukan dan berkantor pusat di Ibukota Daerah. Perumda Air Minum Toraja Utara yang

dibentuk oleh Pemerintah Daerah didukung organ dan kepegawaian. Organ Perumda Air Minum Toraja Utara sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1), terdiri dari :

- a) Bupati sebagai pemilik modal,
- b) Dewan Pengawas, dan
- c) Direksi.

#### **4.1.1. Visi Dan Misi PERUMDA Air Minum Toraja Utara**

PERUMDA Air Minum Toraja Utara mempunyai visi dan misi tertulis yang dijadikan acuan perusahaan dalam melakukan aktivitas agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan, yaitu :

##### **1) Visi PERUMDA Air Minum Toraja Utara**

Visi dari PERUMDA Air Minum Toraja Utara, yakni :

“Menjadi Perumda yang sehat agar memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau kepada pelanggan.”

##### **2) Misi PERUMDA Air Minum Toraja Utara**

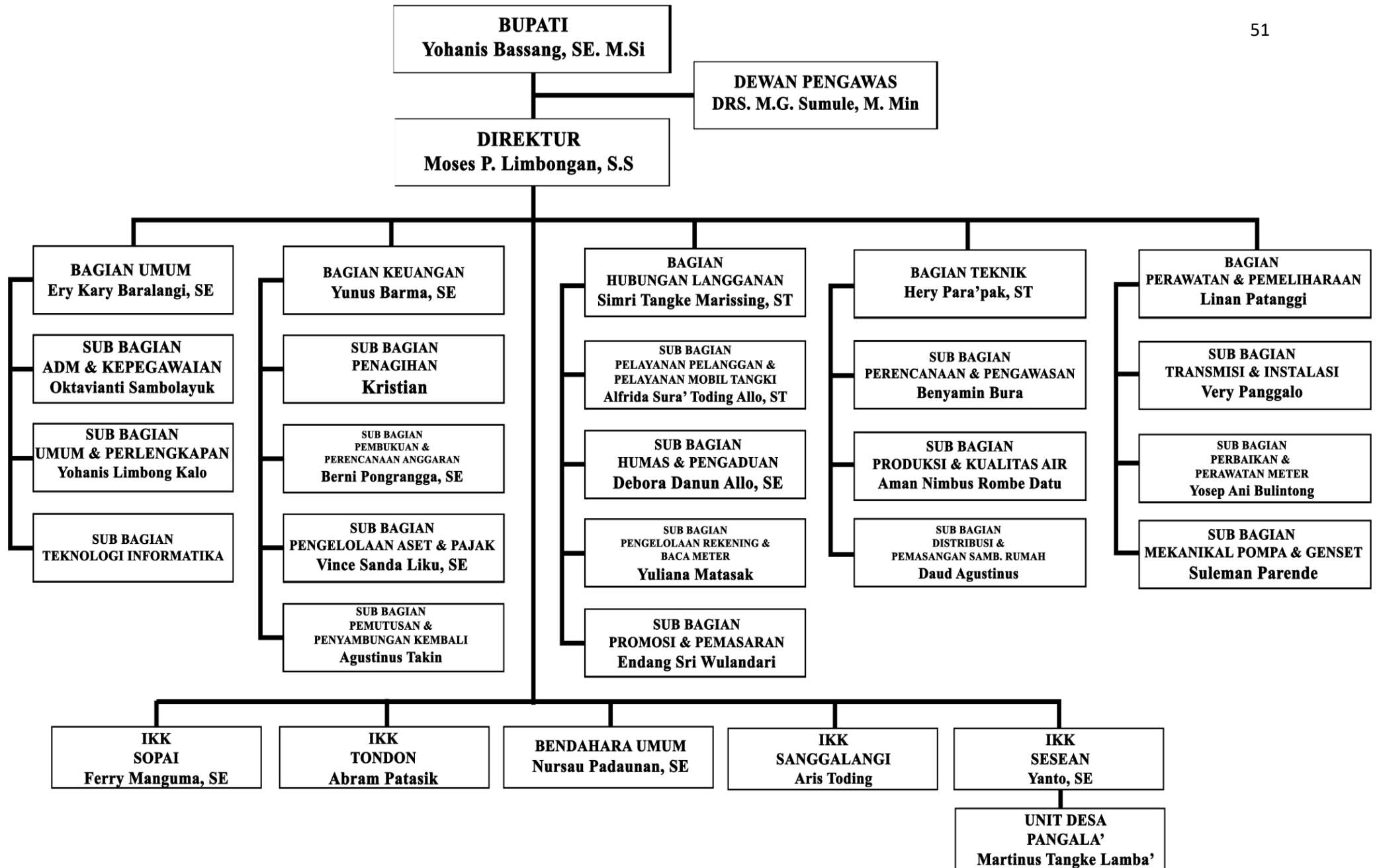
Adapun Misi dari PERUMDA Air Minum Toraja Utara, meliputi:

- a. Memberikan Pelayanan yang baik dan optimal.
- b. Meningkatkan Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas demi terwujudnya pelayanan yang bermutu.
- c. Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia serta peningkatan kesejahteraan karyawan.
- d. Meningkatkan peran serta seluruh pemangku kepentingan masyarakat dan untuk pengembangan perusahaan yang berkelanjutan.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Toraja Utara**

Struktur organisasi dibuat untuk mengatur kegiatan operasional dan administrasi perusahaan, dimana diatur pembagian tugas dan fungsi dari masing - masing bagian yang ada didalamnya.

Adapun bagan struktur organisasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Toraja Utara, berdasarkan lampiran Peraturan Direktur PERUMDA Air Minum Toraja Utara Nomor 12/PERUMDA-TU/I/2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kabupaten Toraja Utara, pada gambar berikut ini.





Dari gambar bagan struktur organisasi pada Perumda Air Minum Toraja Utara diatas, terlihat bahwa terdiri dari Kepala cabang hingga staf - staf dari perusahaan yaitu, tugas dan tanggung jawab dari masing - masing bagian diuraikan sebagai berikut :

### **1. Bupati**

Bupati selaku pemilik modal dari PERUMDA.

### **2. Dewan Pengawas**

Dewan Pengawas mempunyai tugas, diantaranya :

- 1) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PERUMDA,
- 2) Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati, diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PERUMDA antara lain :
  - a) Pengangkatan Direksi,
  - b) Program kerja yang diajukan oleh Direksi,
  - c) Rencana perubahan status kekayaan PERUMDA,
  - d) Rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain,
  - e) Menerima, memeriksa dan/atau menandatangani Laporan Triwulan dan Laporan Tahunan.
- 3) Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategi Bisnis (business plan/corporate plan), dan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan Perumda yang dibuat Direksi dan disampaikan kepada Bupati untuk mendapat pengesahan.

### **3. Direksi/ Direktur**

Berikut tugas dari Direksi/ Direktur, antara lain :

- a) Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PERUMDA,
- b) Membina pegawai,
- c) Mengurus dan mengelola kekayaan PERUMDA,
- d) Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan,
- e) Menyusun Rencana Strategis Bisnis 5 (lima) tahunan (*business plan/corporate plan*) yang disahkan oleh Bupati melalui usul Dewan Pengawas,
- f) Menyusun dan Menyampaikan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan PERUMDA yang merupakan penjabaran tahunan dan Rencana Strategis Bisnis kepada Bupati melalui Dewan Pengawas, dan
- g) Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PERUMDA.

#### **4. Kepala Cabang**

Kepala Cabang memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a) Menyelenggarakan Ketatausahaan yang meliputi tata usaha umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.
- b) Menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien dalam rangka melaksanakan kegiatan operasional cabang Perusahaan Umum Daerah Air Minum.
- c) Melaksanakan Penyusunan rencana anggaran untuk mendapatkan persetujuan Direktur Utama Perumda Air Minum.

- d) Bertindak atas nama Perumda Air Minum untuk cabang yang dipimpinnya dalam urusan dengan pihak ketiga sesuai dengan wewenang yang diberikan direktur.
- e) Menyampaikan laporan kepada Direktur mengenai pelaksanaan operasional cabang Perumda.
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Direktur.

## **5. Kepala Bagian Umum**

Kepala Bagian Umum memiliki tugas dan tanggung jawab, meliputi :

- a) Melaksanakan kegiatan - kegiatan dibidang surat menyurat, perlengkapan kantor dan kepegawaian.
- b) Melaksanakan urusan rumah tangga dan urusan perjalanan Dinas.
- c) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening.
- d) Melaksanakan dan mengendalikan sumber - sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan cabang Perumda.
- e) Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening penggunaan air dan langganan.
- f) Menginventarisasi data - data keuangan khususnya menyangkut pendapatan dan pengeluaran keuangan cabang Perumda.
- g) Melakukan pembukuan dan penyetoran pendapatan cabang Perumda ke Perumda Pusat.
- h) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.

## **6. Kepala Bagian Teknik**

Kepala Bagian Teknik memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a) Melaksanakan pengendalian atas kualitas air dan kualitas produksi air termasuk kebutuhan mineral.
- b) Mengatur fungsi fisik mekanik mesin, kualitas air dan laboratorium serta mengatur bahan kimia yang digunakan.
- c) Mengatur fungsi pipa, jaringan pipa, pompa, tekanan air dan pelayanan gangguan.
- d) Menggunakan persediaan cadangan Air Minum guna keperluan distribusi.
- e) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.
- f) Menggunakan persediaan cadangan Air Minum guna keperluan distribusi.
- g) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala cabang Perumda.

## **7. Pembaca Meter**

Pembaca Meter memiliki tugas dan tanggung jawab, meliputi :

- a) Mengadakan pemeriksaan meter setiap bulannya ke rumah pelanggan sesuai daerah tugasnya.
- b) Menyerahkan hasil pembacaan kepada pelayan langganan.
- c) Melaporkan apabila ada pengrusakan atau pencurian air oleh pelanggan.
- d) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala Cabang Perumda.

## 8. Staf Penagihan

Staf Penagihan memiliki tugas dan tanggung jawab, yakni :

- a) Menerima fisik rekening setiap bulan dari kantor pusat.
- b) Mengisi setiap lembaran rekening kedalam masing - masing sampul rekening pelanggan.
- c) Melayani pelanggan yang akan membayar rekeningnya.
- d) Melakukan penyetoran ke BRI setiap hari.
- e) Membuat Laporan Penagihan Penjualan (LPP).
- f) Membuat Daftar Sisa Rekening (DSR) setiap akhir bulan.
- g) Membuat Laporan efisiensi setiap bulan.
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Cabang Perumda.

## 9. Staf Pembukuan

Staf Pembukuan memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a) Menerima hasil Pembacaan dari pembaca meter, untuk dicatatkan kedalam Kartu Perhitungan Rekening (KPR).
- b) Mengisi Buku Pembantu Piutang Langganan (BPPL) dari Daftar Rekening yang Ditagih (DRD).
- c) Menerima LPP dari Kasir untuk dicatatkan kedalam Buku Pembantu Piutang Langganan (BPPL).
- d) Membuat Daftar Sisa Piutang Langganan (DSPL) setiap akhir bulan.
- e) Membuat laporan - laporan yang berhubungan dengan pembukuan setiap bulan.

- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.

#### **10. Staf Teknik**

Staf Teknik memiliki tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a) Merencanakan dan melaksanakan proses sambungan instalasi baru.
- b) Memeriksa lokasi calon pelanggan, menentukan kemungkinan pemasangan dan golongan langganan.
- c) Membuat gambar lokasi langganan dan keperluan peralatan untuk calon pelanggan.
- d) Membuat laporan teknik setiap bulan.
- e) Melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.

#### **11. Staf Distribusi**

Staf Distribusi memiliki tugas dan tanggung jawab, meliputi :

- a) Menerima pemberitahuan kebocoran/kerusakan sistem perpipaan untuk diperbaiki.
- b) Menyusun jadwal penelitian kebocoran pada pipa - pipa dan *reservoir*.
- c) Menyusun jadwal pembagian air kepada setiap pelanggan.
- d) Melaksanakan pekerjaan penyambungan langganan baru dengan mengikuti prosedur pemasangan sambungan yang telah ditentukan.
- e) Menerima surat perintah keputusan dan penyambutan kembali sambungan langganan.

- f) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.

## **12. Staf Pengolahan**

Staf Pengolahan memiliki tugas dan tanggung jawab, meliputi :

- a) Melaksanakan pekerjaan - pekerjaan pembersihan dan perawatan instalasi pengolahan dan sumber - sumber air Perumda.
- b) Melaksanakan jadwal pemompaan/penyaluran air dan operasi pengolahan air.
- c) Melaksanakan pembubuhan bahan kimia dan penggunaannya.
- d) Memberikan Laporan apabila terjadi gangguan atau kerusakan pada mesin - mesin dan peralatan lainnya.
- e) Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh kepala cabang Perumda.

## **4.2 Deskripsi Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara. Berikut karakteristik responden dikategorikan berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan Masa kerja.

### **4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin dalam penelitian ini terdiri atas laki-laki dan perempuan, agar mengetahui proporsi laki - laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Laki - laki	48	48,5	48,5	48,5
	Perempuan	51	51,5	51,5	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang dengan tingkat persentase 48,5% perempuan berjumlah 51 orang dengan tingkat persentase 51,5%. Berdasarkan data di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah perempuan.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia responden menggambarkan tingkatan pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden.

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 Tahun	45	45,5	45,5	45,5
	31-40 Tahun	43	43,4	43,4	88,9
	>40 Tahun	11	11,1	11,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 17-30 tahun berjumlah 45 orang dengan tingkat persentasi 45,5%, usia 31-40 tahun berjumlah 43 orang dengan tingkat persentase 43,4%, >40 tahun berjumlah 11 orang dengan tingkat persentase 11,1%. Berdasarkan data di atas, karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah 17-30 tahun.

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden pada penelitian ini dengan latar belakang pendidikan yang dimulai dari SMA, D3, dan S1.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	30,3	30,3	30,3
	S1	60	60,6	60,6	90,9
	S2	9	9,1	9,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase 30,3%, dan S1 berjumlah 60 orang dengan tingkat persentase 60,6% serta S2 berjumlah 9 orang dengan tingkat persentase 9,1%.

Berdasarkan data di atas, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1.

#### 4.2.4 Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden berkaitan dengan lamanya pengabdian seorang responden pada perusahaan.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	73	73,7	73,7	73,7
	11-20 Tahun	18	18,2	18,2	91,9
	>20 Tahun	8	8,1	8,1	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 73 orang dengan tingkat persentase 73,7% masa kerja 11-20 tahun berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 18,2% masa kerja >20 tahun berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 8,1%. Berdasarkan data di atas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling dominan adalah 1-10 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian ini adalah untuk menjelaskan masing - masing variabel pada penelitian yang berdasarkan dari jawaban responden

yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang telah peneliti sudah bagikan.

#### 4.3.1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.6 Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	99	3	5	4,11	.471
X2	99	3	5	4,11	.471
X3	99	3	5	4,17	.475
X4	99	3	5	4,08	.509
X5	99	3	5	4,16	.489
X6	99	3	5	4,11	.532
X7	99	2	5	4,15	.502
Valid N (listwise)	99				

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) variabel motivasi kerja yang tertinggi diperoleh pada pernyataan ketiga dengan nilai 4,17 yang berarti bahwa motivasi kerja pegawai merasakan bahwa tantangan dalam pekerjaan membantu pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja. Tantangan dalam pekerjaan bukan menjadi beban, tetapi menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja di bidang masing – masing.

#### 4.3.2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4.7 Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	99	2	5	4,24	.536
Y2	99	1	5	4,04	.638
Y3	99	3	5	4,10	.544
Y4	99	3	5	4,16	.489
Y5	99	1	5	4,11	.604
Valid N	99				

(listwise)					
------------	--	--	--	--	--

Sumber Data: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) variabel kinerja pegawai yang tertinggi diperoleh pada pernyataan pertama dengan nilai 4,24 yang berarti bahwa kinerja pegawai memiliki kualitas kerja yang tinggi pada perusahaan. Pegawai bekerja sesuai dengan target dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja pegawai, agar kinerja pegawai juga ikut meningkat.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen

##### 4.4.1 Uji Validitas Data

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi R-hitung lebih besar daripada R-tabel dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Variabel Motivasi Kerja**

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,588	0,166	Valid
X2	0,766	0,166	Valid
X3	0,825	0,166	Valid
X4	0,731	0,166	Valid
X5	0,768	0,166	Valid
X6	0,724	0,166	Valid
X7	0,762	0,166	Valid

Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa keseluruhan pernyataan motivasi kerja nilai R-hitung > R-tabel, dapat

disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah *representative* dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0,642	0,166	Valid
Y2	0,698	0,166	Valid
Y3	0,703	0,166	Valid
Y4	0,653	0,166	Valid
Y5	0,732	0,166	Valid

Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa keseluruhan pernyataan kinerja pegawai nilai R-hitung > R-tabel, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah *representative* dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,860	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,717	Reliabel

*Sumber Data : Data primer yang diolah (2023)*

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* motivasi kerja senilai 0,860 kinerja pegawai senilai 0,717 dengan demikian dapat dikatakan seluruh variabel reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan melihat uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui bahwa data yang di uji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas pada Kedua Variabel Penelitian**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,78787660
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.185
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.094 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction

#### 4.5.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas, dan begitu juga jika terjadi sebaliknya. Tabel berikut akan menunjukkan hasil uji heteroskedasitas pada variabel penelitian ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedasitas pada Kedua Variabel Penelitian**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,335	1,452		1,608	.111
	Motivasi Kerja	.123	.050	.243	2,464	.513

a. Dependent Variable: RES2

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara individu berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Kriteria pada pengujian parsial (uji t) ini adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa  $H_a$

diterima dan H0 ditolak. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) pada Variabel Penelitian**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,302	2,069		5,947	.000
	Motivasi Kerja	.289	.071	.381	4,054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat pada tabel di atas *coeficient* diperoleh nilai Thitung variabel motivasi kerja sebesar 4,054 dan signifikan pada tingkat kepercayaan (= 0,05), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan = 0,05 dan derajat bebas = 99-1-1 = 97 maka diperoleh nilai Ttabel 1,985. Nilai ini diperoleh dari *MsEell* dengan cara =TINV(5%;97) lalu enter.

Oleh karena itu nilai Thitung untuk koefisien variabel motivasi kerja sebesar 4,054 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,985. Hal ini berarti hipotesis diterima atau motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R *square* mempunyai interval antara 0 - 1. Jika bernilai besar atau mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Variabel

## Motivasi Kerja

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	0,145	0,136	1,797

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam ini sebesar 0,145 ialah pengkuadratan dari koefisien korelasi data  $0,381 \times 0,381 = 0,004$  atau 14,5% yang artinya bahwa sebesarnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 14,5\% = 0,885\%)$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan

Hasil analisis pada uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja membawa dampak yang positif pada peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan umum daerah air minum Toraja Utara. Tanpa adanya motivasi bagi pegawai bisa menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan (Goni et al., 2021).

Dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen pegawai pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja pegawai tersebut (Prayogi & Nursidin, 2018).

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari, Kinerja merujuk pada Kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan etos kerja bagi setiap pegawai di perusahaan; Penghargaan mengacu pada Pegawai merasa puas jika menerima bonus yang sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadinya; Tantangan berarti Pegawai siap untuk lembur jika pekerjaan yang dikerjakan belum selesai tepat waktu; Tanggung Jawab merujuk pada Pegawai mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab; Pengembangan mengacu pada Pegawai sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai dari perusahaan; Keterlibatan merujuk pada Prestasi kerja dari setiap pegawai di dukung oleh manajemen perusahaan; Kesempatan mengacu pada Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi.

Dan Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari, Kualitas mengacu pada Pegawai bekerja sesuai dengan target dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan; Kuantitas merujuk pada

Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan terampil juga teliti sesuai dengan kuantitas dan perusahaan; Kerja sama mengacu pada Pegawai dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan juga atasan di perusahaan; Disiplin Kerja merujuk pada Pegawai masuk kantor dan juga keluar kantor tepat dengan dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan; Tanggung Jawab mengacu pada Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Indikator Motivasi Kerja terdiri atas; Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Keterlibatan, dan Kesempatan. Dan Indikator Kinerja Pegawai terdiri atas; Kualitas, Kuantitas, Kerja Sama, Disiplin Kerja, dan Tanggung Jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri, (2018) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja personil POLRI di Polsek Medan Area. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN**

#### **5.1. Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

#### **5.2. Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis, maka saran peneliti bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan umum daerah air minum Toraja Utara, disarankan hendaknya instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih menitik beratkan pada motivasi kerja seperti memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan

kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dengan lebih memperhatikan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan umum daerah air minum Toraja Utara.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambah variabel-variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Namun dengan unit analisis yang berbeda dan pengguna sampel yang lebih banyak agar dapat lebih dikembangkan dan memperkuat penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*
- ERY K. BARALANGI'; 2007. *Respon Pegawai Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Cabang Makale Kabupaten Tana Toraja*. Skripsi diterbitkan. Makale: Program Sarjana Strata 1 (Satu) Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Toraja (UKIT).
- Farida Rusdiana; 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar*. Skripsi Diterbitkan. Makassar: Program Studi Manajemen Stara 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
- Fibri Nur Indah Sari; 2022. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Parumda PAU "Pedaringan" Kota Surakarta*. Skripsi diterbitkan. Surakarta: Program Sarjana Strata 1 (Satu) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan Surakarta.
- FATMA REZKI; 2021. *Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Saran Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis diterbitkan. Makassar: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
- Goni, G. H., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*.
- Handoko T. Hani, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Toraja Utara
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesiona Ikepelatihan dalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, November*.
- Puji Lestari & Lie Liana. 2016. Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal of Management & Business*, (Online), Vol.6, No.1,

(<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2764/2361>, diakses Juli 2023).

- Roni Fadli, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Online), Vol. 4, No. 1, (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/6790>, diakses September).
- Ruky Achmad S, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sofian Wahyu Anggoro; 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalam Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastik Di Sragen*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surabaya: Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Suratman Hadi Priyanto, 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Journal Faculty of Economic &* (<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>, diakses Februari ).
- Syaiful Anwar, 2017. Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. *Journal Ilmu Pemerintahan*, (Online), Volume 5, Nomor 3, (<https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/08/Syaiful%20Anwar>, diakses 2023)

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**



**Lampiran 1 :****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : STEFANNI KARISMA TANAN  
Tempat & Tanggal Lahir : Rantepao, 05 April 2001  
Alamat : Jl. Mawar Blok E/C7(Nusa Tamalanrea Indah) Kel. Biringkanaya,  
Kec. Tamalanrea, Kab. Makassar, Prov. Sulawesi Selatan  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Kristen Protestan  
Penguruan Tinggi : Universitas Fajar Makassar (UNIFA)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Nomor Telepon : 081242946270  
Alamat *E-mail* : stefannikarismatanan050418@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

TK : TK Kristen Rantepao (2006-2007)  
SD : SD Negeri 02 Rantepao (2007 - 2013)  
SMP : SMP Negeri 01 Rantepao (2013 - 2016 )

SMA : SMAN 01 Rantepao (2016 - 2019)

**Pengalaman Organisasi :**

- 1) Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar (HMM-UNIFA)
- 2) Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Fajar (PMK-UNIFA)

**Lampiran 2 :****Kuesioner Penelitian****A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Status Pegawai : Tetap/THL

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan ini dengan baik dan teliti.
2. Berilah tanda checklist ( $\checkmark$ ) pada kotak jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapatan Bapak/Ibu.

Penilaian dilakukan dalam skala berikut :

- |                              |           |
|------------------------------|-----------|
| a) Sangat Setuju (SS)        | = 5 point |
| b) Setuju (S)                | = 4 point |
| c) Netral (N)                | = 3 point |
| d) Tidak Setuju (TS)         | = 2 point |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 point |

## DAFTAR PERNYATAAN

### Motivasi Kerja :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kinerja</b>						
1.	Kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan etos kerja bagi setiap pegawai di perusahaan.					
<b>Penghargaan</b>						
2.	Saya merasa puas jika menerima bonus yang sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					
<b>Tantangan</b>						
3.	Saya siap untuk lembur jika pekerjaan yang dikerjakan belum selesai tepat waktu.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
4.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					
<b>Pengembangan</b>						
5.	Saya sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai dan perusahaan.					
<b>Keterlibatan</b>						

6.	Prestasi kerja dari setiap pegawai didukung oleh manajemen perusahaan					
<b>Kesempatan</b>						
7.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					

### Kinerja Pegawai :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
<b>Kuantitas</b>						
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan terampil juga teliti sesuai dengan kuantitas dari perusahaan.					
<b>Kerja sama</b>						
3.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan					

	juga atasan di perusahaan.					
<b>Disiplin kerja</b>						
4.	Saya masuk kantor dan keluar kantor tepat dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
<b>Tanggung jawab</b>						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

## Lampiran 3 : TABULASI KUESIONER

NO	MOTIVASI KERJA (X)							TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	4	4	4	4	3	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	5	5	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	5	4	4	5	4	30
8	4	4	5	5	4	4	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	5	5	4	5	5	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	5	4	5	5	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	4	5	5	34
17	4	4	5	4	4	5	5	31
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	4	4	4	4	4	4	27
20	5	3	3	4	3	4	4	26
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	4	3	3	4	26

24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	3	5	5	5	5	5	5	33
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	3	4	3	3	4	3	24
35	5	4	5	5	5	5	5	34
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	3	3	3	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	3	4	3	3	3	3	2	21
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	3	4	27
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	3	4	5	5	29
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	3	4	5	4	3	4	28



51	4	4	4	3	4	4	3	26
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	3	4	4	4	3	4	26
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	4	5	4	4	4	4	30
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	5	5	5	5	5	4	33
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	4	4	4	4	4	28
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	5	5	5	31
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	3	4	27
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	5	4	4	4	4	4	4	29
75	5	3	3	3	5	3	3	25
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	4	4	4	4	4	28

78	4	5	4	3	4	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	4	3	4	4	4	27
81	4	4	5	4	4	4	5	30
82	3	4	4	4	4	4	4	27
83	4	4	4	3	5	5	4	29
84	4	4	4	4	5	5	5	31
85	4	4	4	4	4	4	5	29
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	4	5	5	4	4	32
88	4	4	4	5	5	4	4	30
89	4	4	4	5	5	4	4	30
90	4	5	5	4	4	4	4	30
91	4	5	5	4	4	4	5	31
92	4	4	4	4	4	4	5	29
93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	4	5	5	5	4	3	4	30
95	5	5	5	5	5	4	5	34
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	4	4	4	4	4	5	30
98	4	4	4	4	5	4	4	29
99	4	4	4	4	4	4	4	28

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)					TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	3	3	3	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	4	22
14	4	4	4	5	5	22
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	5	3	3	5	4	20
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	5	5	4	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20

26	4	3	3	3	4	17
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	5	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	4	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	4	3	4	4	4	19
35	5	5	5	5	4	24
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	3	3	4	18
38	4	3	4	4	4	19
39	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	5	5	23
45	4	3	4	3	3	17
46	5	3	4	4	4	20
47	4	4	4	4	3	19
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	2	1	5	5	5	18
51	4	4	3	4	4	19
52	4	4	4	4	4	20

53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	4	4	23
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	5	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	5	4	3	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	5	3	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	4	5	3	21
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	5	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	5	4	5	4	5	23
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	5	3	4	5	21
79	5	4	5	4	5	23

80	4	4	4	4	3	19
81	3	3	3	5	1	15
82	4	3	4	4	4	19
83	4	4	4	4	4	20
84	5	4	4	4	4	21
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	4	4	4	22
88	5	5	4	4	4	22
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	5	5	22
92	4	4	4	4	4	20
93	5	4	3	4	4	20
94	5	5	4	5	5	24
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	5	5	22
97	4	5	4	4	5	22
98	4	4	4	4	4	20
99	5	3	3	3	3	17



X7	Pearson Correlation	.359**	.488**	.575**	.471**	.440**	.585**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.588**	.766**	.825**	.731**	.768**	.724**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations					Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.538**	.195	.160	.294**	.642**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.053	.113	.003	<,001
	N	99	99	99	99	99	99
Y2	Pearson Correlation	.538**	1	.253*	.208*	.306**	.698**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.012	.039	.002	<,001
	N	99	99	99	99	99	99
Y3	Pearson Correlation	.195	.253*	1	.552**	.462**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.053	.012		<,001	<,001	<,001
	N	99	99	99	99	99	99



Y4	Pearson Correlation	.160	.208*	.552**	1	.422**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.113	.039	<,001		<,001	<,001
	N	99	99	99	99	99	99
Y5	Pearson Correlation	.294**	.306**	.462**	.422**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	<,001	<,001		<,001
	N	99	99	99	99	99	99
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.642**	.698**	.703**	.653**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	99	99	99	99	99	99

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

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

#### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

## Lampiran 5 : HASIL OUTPUT SPSS DESCRIPTIVE STATISTIC VARIABEL

### Hasil Output SPSS Descriptive Statistic Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	99	3	5	4.11	.471
X2	99	3	5	4.11	.471
X3	99	3	5	4.17	.475
X4	99	3	5	4.08	.509
X5	99	3	5	4.16	.489
X6	99	3	5	4.11	.532
X7	99	2	5	4.15	.502
Motivasi Kerja	99	21	35	28.90	2.545
Valid N (listwise)	99				

### Hasil Output SPSS Descriptive Statistic Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	99	2	5	4.24	.536
Y2	99	1	5	4.04	.638
Y3	99	3	5	4.10	.544
Y4	99	3	5	4.16	.489
Y5	99	1	5	4.11	.604
Valid N (listwise)	99				

## Lampiran 6 : HASIL OUTPUT SPSS UJI ASUMSI KLASIK

### Hasil Output SPSS Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78787660
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.185
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Toleranc	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e	
1	(Constant)	12.302	2.069		5.947	<,001		
	Motivasi Kerja	.289	.071	.381	4.054	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Output SPSS Uji Heteroskedasitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.335	1.452		1.608	.111
	Motivasi Kerja	.123	.050	.243	2.464	.513

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 7 : HASIL OUTPUT SPSS UJI HIPOTESIS

### Hasil Output SPSS Uji Parsial (t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.302	2.069		5.947	,001
	Motivasi Kerja	.289	.071	.381	4.054	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.136	1.797

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

## Lampiran 8 : DOKUMENTASI PENELITIAN

