



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TJM
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Salsabila Raihanul Zannah

021117126

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

FEBRUARI 2022



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR
MINUM (PERUMDAM) TJM KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR
MINUM (PERUMDAM) TJM KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, 04 tanggal Juli 2022

Salsabila Raihanul Zannah
0211117126

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Towaf Totok Irawan., SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika., SE., MSi)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman., SE., MM., CPHCM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Salsabila Raihanul Zannah

NPM : 021117126

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

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

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

Bogor, Mei 2022



Salsabila Raihanul Zannah

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2022**

Hak Cipta Dilindungi Undan-undang

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

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

ABSTRAK

SALSABILA RAIHANUL ZANNAH. 021117126. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi. Dibawah bimbingan: DEWI ATIKA dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam).

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif, dengan responden karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi. Pemilihan responden dilakukan dengan metode probabilitas yaitu *random sampling* dengan rumus slovin sehingga menghasilkan sampel sebanyak 60 responden karyawan bagian pelaksanaan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Cabang Cibadak cukup baik dengan rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($60,08 > 45$), Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Cabang Cibadak cukup baik dengan rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($59,98 > 45$). Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Cabang Cibadak, diperoleh $r = 0,811$ yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai ($10,54 > 1,671$) yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kineja Karyawan

PRAKATA

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TJM KABUPATEN SUKABUMI”** sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami kesulitan, hambatan dan masalah yang penulis alami. Berkat dukungan, dorongan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Aja Sukarja dan Ibunda Hani Maharani yang telah memberikan doa, motivasi, semangat, dan dukungan secara moril maupun materil, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah., SE., M., Acc., Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan & SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., Selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi.
9. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi.
10. Dosen Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan, Bapak Jaenudin, S.E., M.M. , Drs. Nugroho Arimuljarto, M.M. , Ir. Nizar Kamil, M.M. , Chaerudin Manaf, S.E., M.M. , Dr. Arief Tri Hardiyanto, Ak., MBA. , Angka Priatna, S.E., M.M. , Doni Wihartika, S.Pi., M.M. , Aditya Prima Yudha, S.Pi., M.M. , Ibu Dra. Sri Hartini, M.M. , Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. , Dewi Atika, S.E., M.Si. , Yetty Husnul, S.E, M.M. , Yudhia Mulya, S.E., M.M. , Nancy Yusnita, S.E., M.M. , Oktor Kiswati Zaini, S.E., M.M.
11. Kakak dan adik-adik saya yang telah memberikan doa dan dukungan.
12. Sahabat-Sahabat terdekat : Via, Lilis, Dian, dan Kristi yang telah selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi penelitian ini.

13. Teman-teman kelas D Manajemen Universitas Pakuan angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Tidak banyak kata yang dapat penulis sampaikan sebagai rasa terima kasih apabila pembaca menerima segala kekurangan dan kelalaian yang tidak disengaja dalam penulisan skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bogor, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUUDL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Peranan MSDM	14
2.2 Motivasi Kerja	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja	15
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.2.4 Tujuan Motivasi	18
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja	18
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	20
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	23
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	23

2.3.5	Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.3.7	Metode Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	27
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	27
2.4.2	Kerangka Pemikiran Karyawan	32
2.5	Hipotesis Penelitian	34
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliitian	35
3.2.1.	Objek Penelitian	35
3.2.2	Unit Analisis	35
3.2.3	Lokasi Penelitian	35
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	35
3.3.1	Jenis Data	35
3.3.2	Sumber Data	36
3.4	Oprasionalisasi Variabel	36
3.5	Metode Penarikan Sampel	38
3.6	Metode Pengumpulan Data	39
3.6.1	Data Primer	39
3.6.2	Data Sekunder	40
3.7	Uji Kualitas Data	40
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	44
3.8.1	Analisis Deskriptif	44
3.8.2	Analisis Kuantitatif	45
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	45
3.8.2.2	Uji Koefisien Determinasi	46
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Profil Perusahaan	48
4.1.1	Sejarah Perusahaan	48
4.1.2	Visi dan Misi	48
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.2	Profil Responden	51
4.3	Hasil Penelitian	53
4.3.1	Motivasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi.....	53
4.3.2	Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi	67

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi	81
4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi	81
4.3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	82
4.3.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi	2
Tabel 1.2	Daftar Ketidakhadiran Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi	3
Tabel 1.3	Target dan Realisasi Layanan Pelanggan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi	3
Tabel 1.4	Unsur- unsur penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi	4
Tabel 1.5	Kategori penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi	4
Tabel 1.6	Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pelaksanaan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi ..	4
Tabel 1.7	Fasilitas yang diberikan perusahaan.....	5
Tabel 1.8	Daftar Gaji Karyawan Bagian Pelaksana (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2	Skala Likert	40
Tabel 3.3	Uji Validitas Motivasi Kerja	41
Tabel 3.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 3.5	Hasil Reability Motivasi Kerja	43
Tabel 3.6	Hasil Reability Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.7	Keterangan Skala Likert	44
Tabel 3.8	Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Profil Responden Perusahaan umum daerah air minum (perumdami) kab. Sukabumi	51
Tabel 4.2	Usia Responden Perusahaan umum daerah air minum (perumdami) kab. Sukabumi	52
Tabel 4.3	Masa Bekerja Profil Responden Perusahaan umum daerah air minum (perumdami) kab. Sukabumi	52
Tabel 4.4	Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam”	54

Tabel 4.5 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perurusan memberikan imbalan jasa yang layak”	54
Tabel 4.6 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	55
Tabel 4.7 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan pegawai (berupa jaminan kesehatan)” ..	56
Tabel 4.8 Pendapat Responden mengenai pernyataan “keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”	56
Tabel 4.9 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai”	57
Tabel 4.10 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan”	58
Tabel 4.11 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana”	58
Tabel 4.12 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Kantot memberikan rekreasi pada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan.....	59
Tabel 4.13 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.....	60
Tabel 4.14 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”	61
Tabel 4.15 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan”.....	61
Tabel 4.16 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.....	62
Tabel 4.17 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam meleksanakan pekerjaan”	63
Tabel 4.18 Pendapat Responden mengenai pernyataan” Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan”.....	64
Tabel 4.19 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi kerja	64
Tabel 4.20 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	65
Tabel 4.21 Sabaran Nilai Interval Motivasi Kerja	67

Tabel 4.22 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih"	67
Tabel 4.23 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan "	68
Tabel 4.24 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja"	69
Tabel 4.25 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat kemampuan melampaui target yang ditetapkan"	69
Tabel 4.26 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat kemampuan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal"	70
Tabel 4.27 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan"	71
Tabel 4.28 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan"	71
Tabel 4.29 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Menyelesaikan tepat waktu agar dapat menyelesaikan tugas berikutnya"	72
Tabel 4.30 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Datang ke perusahaan tepat waktu"	73
Tabel 4.31 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan"	73
Tabel 4.32 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Tidak menunda-nunda pekerjaan"	74
Tabel 4.33 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Mempunyai tanggung jawab dalam bekerja"	75
Tabel 4.34 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja"	76
Tabel 4.35 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan"	76
Tabel 4.36 Pendapat Responden mengenai pernyataan "Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan"	77
Tabel 4.37 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.38 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	79
Tabel 4.39 Sabaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	80

Tabel 4.40 Hasil korelasi Rank Spearman Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.41 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Metode Skala Peringkat	26
Gambar 2.2 Kontelasi Penelitian	34
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam TJM kabupaten sukabumi	49
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.4 Diagram Program Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	53
Gambar 4.5 Histogram Motivasi Kerja	66
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan.....	80
Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dilakukan karena SDM mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Anwar (2016), manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai proses pengelola, motivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Ketika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk bagi perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting. Karena pentingnya sebuah kinerja perlu mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Kasmir (2016), terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari beberapa faktor diatas peneliti memilih faktor motivasi . Motivasi disini sangatlah penting untuk kinerja karyawan karena keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi. Selain itu dorongan dari seorang manajer memotivasi juga sangatlah penting untuk mempengaruhi karyawan agar bertindak sesuai keinginan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi merupakan sebagai Pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi sebuah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja yang dihasilkan. Apabila karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai motivasi yang tinggi. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintahperintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Melihat arti motivasi maka orang tanpa motivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang ada di perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) Titra Jaya mandiri yang berjumlah 161 karyawan.

Tempat penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) Titra Jaya mandiri yang beralamat di Jl. Cireundeu, No.5 Cibadak, Kabupaten Sukabumi. Merupakan perusahaan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Sukabumi yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum bersih kepada masyarakat. Berikut data Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi.

1.1 Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdami) TJM Kabupaten Sukabumi

No	Jabatan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Direktur Utama	1	1	1
2	Kepala cabang	1	1	1
3	Sekretaris perusahaan	1	1	1
4	Kepala ADM/ Keuangan	1	1	1
5	Kepala Bagian Teknik	1	1	1
6	Kepala Hubungan Pelanggan	1	1	1
7	Kepala Bagian/ Bidang	1	1	1
8	Bagian Produksi	1	1	1
9	Satuan Air curah	1	1	1

10	Pelaksanaan	152	152	152
Jumlah		161	161	161

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Salah satu indikasi menurunnya tingkat motivasi karyawan, terlihat dari ketidakhadiran atau absensi karyawan yang fluktuasi (naik turun). Mangkunegara (2014). Mengemukakan bahwa karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi cenderung tingkat absensinya tinggi, karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat absensi karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Titra Jaya mandiri dalam Tiga tahun terakhir mengalami kenaikan. Berikut daftar presentase absensi kerja karyawan pada tahun 2018-2020:

Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Tahun 2018 – 2020.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah ketidakhadiran	Standar Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran
1	2018	161	310	2206	5%	4.42%
2	2019	161	310	1932	5%	3.87%
3	2020	161	310	2898	5%	5.80%

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat absensi karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Tahun 2018 – 2020, dimana data jumlah ketidakhadiran tersebut meliputi sakit, izin, dan alpha. Pada tahun 2018-2020 adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan ketidakhadiran disetiap tahun. Tahun 2018-2019 mengalami penurunan dari 4.42% menjadi 3.87% dan tahun 2019 - 2020 mengalami kenaikan yang cukup drastis dari 3.87% menjadi 5.80%, dimana angka ketidakhadiran ini melebihi standar ketidakhadiran yaitu 5%.

$$\text{Tingkat Ketidakhadiran} : \frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2012).

Berdasarkan tingginya tingkat absensi sehingga menyebabkan pekerjaan kurang efektif sehingga bisa berpengaruh terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan, berikut data target dan realisasi pelanggan:

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Layanan Pelanggan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Tahun	Target Layanan (Pelanggan)	Realisasi (Pelanggan)
2018	8.000	8.400
2019	9.000	7.645
2020	10.000	8.366

Sumber: Perumdam TJM Kabupaten Sukabumi, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa target dan realisasi layanan pelanggan selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2018 target 8000 yang terealisasi 8.400 pada tahun 2019 target 9000 yang terealisasi 7.645, pada tahun 2020 target 10000 yang terealisasi 8.366.

Melihat target dan realisasi layanan pelanggan selalu mengalami penurunan, maka perusahaan harus mampu mengatasi masalah ini agar tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Karena apabila masalah ini tidak terealisasi dengan baik maka akan berakibat buruk pada perusahaan tersebut kedepannya. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi berupaya memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dengan meningkatkan sarana dan prasarana.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Berikut merupakan Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi:

Tabel 1.4 Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

No	Unsur-unsur penilaian kinerja	Nilai %
1	Disiplin	20
2	Target	20
3	Tanggung jawab	20
4	Kopetensi	20
5	Integritas	20
6	Total	100

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Pada Tabel 1.4 diatas, menunjukan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari disiplin, target, tanggung jawab, kompetensi, dan integritas yang memiliki nilai sebesar 20% sehingga total penilaian keseluruhan 100%.

Tabel 1.5 Kategori penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

No	Nilai	Katagori nilai
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-ke bawah	Buruk

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Pada tabel 1.5 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi dimana nilai kinerja antara 91-100 yang berarti sangat baik, 76 - 90 baik, 61-75 cukup, 51 - 60 kurang, < 50 buruk.

Berdasarkan hasil target dan realisasinya pada perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi yang tertera pada tabel 1.3 menunjukkan hasil yang belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi tahun 2018-2020 berikut ini:

Tabel 1.6 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pelaksanaan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

No	Unsur-unsur penilaian	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Sangat baik	17	11,18	15	9,87	26	17,11
2	Baik	40	26,32	31	20,39	36	23,68
3	Cukup	73	48,03	68	44,74	70	46,05
4	Kurang	22	14,47	38	25,00	20	13,16
5	Buruk	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		152	100	152	100	152	100

Sumber: Perumdam TJM Kabupaten Sukabumi, 2020

Berdasarkan 1.6 Penilaian kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi tahun 2018-2020 dimana jumlah karyawannya sebanyak 152 karyawan, penilai kinerjanya menunjukkan kinerja yang cukup baik, yang berarti nilai kinerjanya berkisar 61-75.

Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan hasil kinerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi sangat penting karena tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja adalah dengan memberikan Fasilitas bagi karyawan dalam upaya memberikan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi merupakan perusahaan yang memberikan bonus bagi karyawannya sesuai dengan kontribusi dan prestasinya,

berikut ini daftar Fasilitas karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7 Fasilitas yang diberikan Perusahaan

Jenis Kebutuhan	Fasilitas Dari Perusahaan
1. Kebutuhan Fisiologis	Makan Siang
	Toilet
2. Kebutuhan Rasa Aman	Tempat parkir kendaraan
	Pos Satpam
	Tempat Penitipan Barang
	Tempat Beribadah
3. Kebutuhan Sosial	Aula Untuk berkumpul
	Program Komunikasi Karyawan
4. Kebutuhan Penghargaan	Promosi
	Bonus
	Tunjangan Hari Raya (THR)
	Kenaikan Jabatan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri	Memberikan peringatan untuk karyawan yang memiliki kinerja buruk
	Pelatihan kerja

Sumber: Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi seluruh jenis kebutuhan karyawan. Seperti bonus, yang meliputi bonus tahunan bonus ini akan diberikan kepada seluruh karyawan dengan dasar perhitungan kinerja perusahaan tahun sebelumnya. Fasilitas yang akan didapatkan juga dimana setiap tahunnya karyawan akan mendapatkan THR, kenaikan jabatan juga akan didapatkan karyawan jika karyawan tersebut memiliki nilai kontribusi yang baik bagi perusahaan dan kinerjanya selalu meningkat setiap tahunnya.

Tetapi pada kenyataannya ada beberapa fasilitas perusahaan yang tidak menunjang kebutuhan karyawan seperti tidak adanya BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dimana hal tersebut memiliki peranan yang penting sebagai salah satu fasilitas yang sangat dibutuhkan karyawan.

Hal-hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak memberikan dorongan yang positif bagi karyawan dalam memotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Fenomena lainnya yang terjadi mengenai motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan gaji yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi telah berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan. Berikut Daftar gaji per bulan pada tahun 2018 - 2020 yang diterima karyawan bagian pelaksana pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

Tabel 1.8 Daftar Gaji Karyawan Bagian Pelaksana (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Besaran Gaji (Rp)	UMK (Rp)
2018	152	3.800.000	3.295.076
2019	152	4.000.000	3.583.077
2020	152	4.200.000	3.869.717

Sumber: Perumdam TJM Kabupaten Sukabumi, 2020

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pemberian gaji pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi sangat mengedepankan kepada aturan yang dibuat oleh UU ketenagakerjaan dengan melihat pada UMK yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya dengan melihat fenomena yang dijabarkan diatas, bahwa penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi sudah menunjukkan hasil yang cukup baik tetapi Target Layanan Pelanggan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi selama tahun 2018-2020 tidak terealisasi, dan masih ada beberapa permasalahan mengenai motivasi kerja.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Tingkat ketidak hadiran karyawan pada tahun 2020 (5,80%) melebihi standar ketidak hadiran perusahaan (5%),
2. Target pada tahun 2018-2020 mengalami kenaikan dan realisasi pada tahun 2019-2020 tidak memenuhi target.
3. Fasilitas pada perusahaan umum daerah air minum (perumdam) TJM kabupaten sukabumi kurang memadai, seperti tidak adanya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenaga kerjaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Peneliti

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini.

1.4.2 Akademis

Kegunaan akademis dalam penelitian ini untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh saat kuliah dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan. Dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebagai bahan referensi untuk penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa pendapat Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017), bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”

Menurut Dessler (2015), menyatakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of recruiting, training, appraising, and rewarding employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Menurut Armstrong (2015). menyatakan bahwa “*Human Resource Management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*”

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui rencana, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. (Kasmir, 2016).

Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (*job analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planing*) perencanaan sumber daya manusia (*human resources planing*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan karyawan (*recruitment*)
Penarikan karyawan (*recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*selection*)
Seleksi (*selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*)
Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau priode tertentu.
7. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi (*compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang karir (*career path*)
Jenjang karir (*career path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.
9. Keselamatan dan kesehatan (*safty and healty*)
Keselamatan dan kesehatan (*safty and healty*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antara pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)
Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kegiatan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial (social objective)

Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional (organization objective)

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan 11 sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja.

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari MSDM bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja, melainkan mempunyai tujuan lainnya seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas dalam bidang masing-masing.

2.1.4 Peranan Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Menurut Rivai dan Sagala (2014), peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penetapan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kinerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
10. Membangun komitmen kerja.
11. Memberikan keselamatan kerja.
12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Menurut pendapat dari beberapa ahli diatas dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, guna untuk membantu hasil kinerja yang positif, berkualitas, dan membantu perusahaan mencapai target yang diharapkan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti “movere”, yang berarti menggerakkan (to move). Bagaimanapun satu kata ini mempunyai makna yang luas / dalam atau suatu definisi untuk mencapai suatu target atau tujuan. Apa yang diperlukan adalah suatu uraian yang meliputi berbagai komponen dan proses yang berhubungan dengan bagaimana tingkah laku manusia.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2016), “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan menurut Greenberg (2018),” *The set of processes that arouse, direct and maintain human behavior toward attaining some goal.*” Serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Greenberg et al (2016), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia untuk mencapai tujuan.

Widodo (2015), Mengungkapkan “ Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya “.

Menurut Schermerhorn (2015), motivasi adalah digunakan dalam teori manajemen untuk describe kekuatan dalam diri individu yang menjelaskan arah, tingkat dan persistence usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016), memberikan definisi motivasi sebagai Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang terbentuk dari adanya suatu kebutuhan seorang individu untuk bersemangat, bergairah dan bertindak dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (2015), bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya dimikian
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
4. Kebijakan
Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Sedangkan Hasibuan (2017), yang mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif
Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :
Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :
 - a. Insentif Nonmaterial
Insentif nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
 - b. Insentif Sosial
Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c. Insentif Material

Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

1. Hukuman

Memotivasi karyawan dengan standar mendapat hukuman bagi karyawan yang lalai. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Sedangkan Menurut Pasolong (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksternal

- a. Kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c. komposisi yang memadai
- d. adanya penghargaan akan prestasi

e. status dan tanggung jawab

2. Faktor internal

a. Kematangan pribadi

b. Tingkat pendidikan

c. Keinginan dan harapan pribadi

d. Kebutuhan terpenuhi

e. Kelemahan dan keborosan

f. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat dikatakan motivasi akan memicu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawan agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), terdapat 10 Tujuan Motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Dominikus (2016), yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2017), bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif, kemudian dari motivasi positif terbagi menjadi tiga yaitu: Insentif nonmaterial, insentif sosial, insentif material dan motivasi negatif yaitu hukuman. Kemudian dari jenis-jenis motivasi tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Kemudian motivasi positif dibagi menjadi tiga, yaitu:
 - a. Insentif nonmaterial: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
 - b. Insentif Sosial: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
 - c. Insentif Material: daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
2. Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.
Hukuman: Memotivasi karyawan dengan standar mendapat hukuman bagi karyawan yang lalai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembangan karir
6. Tanggung jawab

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai motivasi maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah tenaga pendorong positif, baik yang berasal dari dalam (intrinsik), maupun luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan. Maka dari itu indikator-indikator motivasi

kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas. Bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017).

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Ricardianto (2018), kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Jhon (2017), "*Performance is defined as the record of out comes produced on specific job function of activities during specified time period*".

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan seseorang, menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja memiliki standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja buruk atau tidak baik.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016), :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. **Pengetahuan**
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. **Rencana Kerja**
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
4. **Kepribadian**
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. **Motivasi Kerja**
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.
6. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
10. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. **Loyalitas**

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan keputusan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan-perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Wirawan (2015), menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan;
2. Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.
3. Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/ teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
5. Disiplin kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Integritas, karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh antara pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
7. Tanggung jawab, kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sutrisno (2016), mengungkapkan pendapatnya mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana Edy Sutrisno proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif

bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan didukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ternyata ditentukan oleh faktor-faktor baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan faktor yang mempengaruhi kinerja bersumber dari individu maupun rekan kerja.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Menurut Wibowo (2016).

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok;
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan.

4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Isnaeni (2017), indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.
2. Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi.
3. Pengetahuan
Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.
4. Kehadiran
Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikam contoh bagi para pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

Menurut Robbins (2015), terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, meliputi kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan
4. Efektivitas, berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya

5. Kemandirian, inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), “Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Dessler (2015), “Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Menurut Sedarmayanti (2017), “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Menurut Kasmir (2016), “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu”.

Menurut definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kinerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi.

Menurut Wibowo (2016), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi sebagai berikut :

1. Tujuan Kinerja

Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas diawali dengan membangun visi, misi dan organisai yang di tetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

- a. Pengertian tujuan pada dasarnya, tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. Tingkatan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang diatasnya.

2. Integrasi Tujuan

Integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

3. Tujuan Memfasilitas

Bahwa terdapat empat komponen yang perlu di pertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

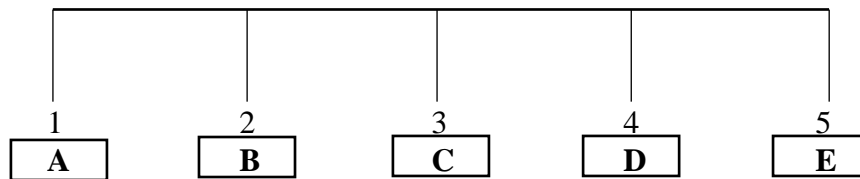
Menurut Yasis dan Widodo (2015), penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan yang mendasar:

1. Penilaian kemampuan personel, merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektifitas manajemen sumber daya manusia.
2. Pengembangan personel, sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel, sebagai seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi, dan kompensasi.

2.3.7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu
 - a. Rating Scale (Skala Peringkat)



Gambar 2.1 Metode Skala Peringkat

Selain contoh pada gambar metode skala peringkat sebagai ukurannya dapat juga dipakai dengan sebutan : (sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang).

- b. Daftar pertanyaan
 Penelitian terdiri atas sejumlah pertanyaan yang menjelaskan tingkat perilaku pekerjaan tertentu. Penilaian memilih kata/pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.
- c. Metode dengan pilihan terarah
 Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai hal yang sama.
- d. Metode peristiwa kritis
 Metode ini merupakan pemilihan berdasarkan catatan kritis penilaian atas perilaku karyawan, seperti : sangat baik/sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, banyak digunakan oleh profesional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

- f. Skala perangkat, dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale= BARS*)

Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- g. Metode peninjauan lapangan

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilaian atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.

- h. Tes dan observasi prestasi kerja

Karyawan yang dinilai, diuji kemampuannya melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal, seperti pengetahuan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati/melalui ujian praktik yang harus diamati penilai.

- i. Pendekatan evaluasi komperatif

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilaian, tetapi karyawan dilibatkan pada proses penilaian.

- a. *Self Appraisal* (penilaian dari sendiri)

Penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan lebih mengenal kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

- b. *Management By Objective* (manajemen berdasarkan sasaran)

Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

- c. Penilaian secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti : kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

- d. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)

Assessment Center/Pusat Penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan sejumlah penilai

untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab lebih besar.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai dasar dalam penyusunan skripsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan juga sebagai pembanding yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang mempunyai pembahasan yang sama.

Berikut adalah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan guna memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	Nazaruddin (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros, Makassar 2012	- Motivasi kerja (X) - Kinerja karyawan (Y)	Motivasi: Kompensasi kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, dan pendidikan dan latihan (DIKLAT) Kinerja : Kuantitas, Kualitas, Ketetapan Waktu, kebutuhan pengawasan.	Analisis korelasi pearson product moment	Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperhatikan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.
2.	Muhamad Syafi'i (2019) Hubungan Motivasi Kerja	- Motivasi kerja (X)	1. Motivasi positif diantaranya:	Analisis korelasi pearson	Berdasarkan perhitungan korelasi antara Motivasi Kerja

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	Dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Kantor Cabang Depok	- Kinerja karyawan (Y)	.Insentif nonmaterial 1 b.Insentif sosial c.Insentif material 2. Motivasi negatif diantaranya a: a.Hukuman kinerja: a.Kualitas b.Kuantitas c.Ketepatan waktu d.Efektivitas e.Kemandirian	product moment	terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,337, $r^2 = 0,142 > 0$ artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 12 dengan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia kantor cabang Depok bagian produksi. Dari Hasil uji hipotesis diperoleh thitung $>$ ttabel yaitu dengan nilai 2,339 $>$ 1,671 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara Motivasi Kerjadengan Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia kantor cabang Depok bagian produksi. Artinya semakin lemah Motivasi Kerja pada PT Telkom Indonesia kantor cabang Depok bagian produksi maka semakin menurun juga tingkat kinerja karyawan

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
					yang ada dalam perusahaan.
3.	Cici Syafri Wenty (2015) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Wai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X) - Kinerja karyawan (Y) 	Motivasi: <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Prestasi yang diraih - Peluang untuk maju - Pengakuan orang lain - Kemungkinan pengembangan karir - Tanggung jawab Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan. - Kualitas pekerjaan. 	metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.	Hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,31$ $> r_{tabel} = 0,254$ Pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,41$ $> t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.
4.	Husaini (2019) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada badan penanggulangan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X) - Kinerja karyawan (Y) 	Motivasi kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1.kebutuhan fisiologis 2.kebutuhan rasa aman 	Analisis korelasi (bivariat)	Hasil analisis koefisien product moment diperoleh $r = 0,530$, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada badan

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	n bencana daerah (BPDB) kabupaten Aceh Barat		3.kebutuhan sosial 4.kebutuhan penghargaan 5.kebutuhan aktualisasi diri - kinerja karyawan : 1.kuantitas 2. kualitas pekerjaan 3.ketetapan waktu 4.kehadiran 5.kemampuan kerjasama		penanggulangan bencana daerah (BPDB) kabupaten Aceh Barat mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 28,09\%$ artinya motivasi kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t(4,192)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
5.	Hadi Winata (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Cabang BSD-Tangerang Selatan	- Motivasi kerja (X) - Kinerja karyawan (Y)	Motivasi: a. Lingkungan Kerja b. Jamina c. Komunikasi d. Pekerjaan e. Penghargaan Kinerja : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Tanggung Jawab e. Pelatighan	Analisis korelasi pearson product moment	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan dengan adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan, melalui perhitungan koefisien korelasi diketahui determinasi di peroleh 0.8215 di

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
					<p>katagorikan sedang. Dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh 67.48%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.48% dan 32.52% sisanya oleh faktor - faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil Thitung juga memiliki nilai yang lebih besar dari Ttabel $12.722 > 1.991$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi (X) terhadap kinerja (Y).</p>
6	Indra Jaya, Surya Ningsih (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X) - Kinerja karyawan (Y) 	<p>Motivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan kerja b. Prestasi yang diraih c. Peluang untuk maju d. Pengakuan orang lain e. Kemungkinan pengembangan 	Analisis korelasi pearson product moment	<p>Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya</p>

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
			f. Tanggung jawab Kinerja : a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerjasama		70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,889 > 2,002$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2021

Penelitian terdahulu yang relevansi dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah (BPDB) kabupaten Aceh Barat” oleh Hasaini (2019). Persamaan dengan penelitian ini adalah 2 variabel yang digunakan ialah Motivasi kerja sebagai variabel X, dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y. Objek yang diteliti yaitu perusahaan dibidang jasa.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dan dimensi motivasi adalah sebagai berikut Kebutuhan, Perilaku, Keberhasilan, Social, Keamanan, Respon yang Cepat, Tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena pada gilirannya kinerja sangat mempengaruhi pencapaian dari sebuah tujuan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja yang terbentuk guna memenuhi hasil kerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan pemantauan atau evaluasi sejauh mana motivasi kerja tingkat motivasi dan faktor motivasi yang ada, sehingga para anggota organisasi dapat mencapai kinerja yang baik. Hasil evaluasi akan memunculkan sejauh mana

anggota organisasi telah memenuhi kinerjanya, dalam hal ini diduga kuat terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan .

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu motivasi kerja sangat berperan untuk kinerja karyawan. Jika motivasi kerjanya baik maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal, pemberian motivasi adalah untuk memacu semangat seseorang dalam melakukan sesuatu, seperti halnya didalam perusahaan, semua elemen perusahaan seharusnya memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat menurut pendapat Hasibuan (2016), bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja, Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian motivasi kerja untuk karyawan. (Maslow, 2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

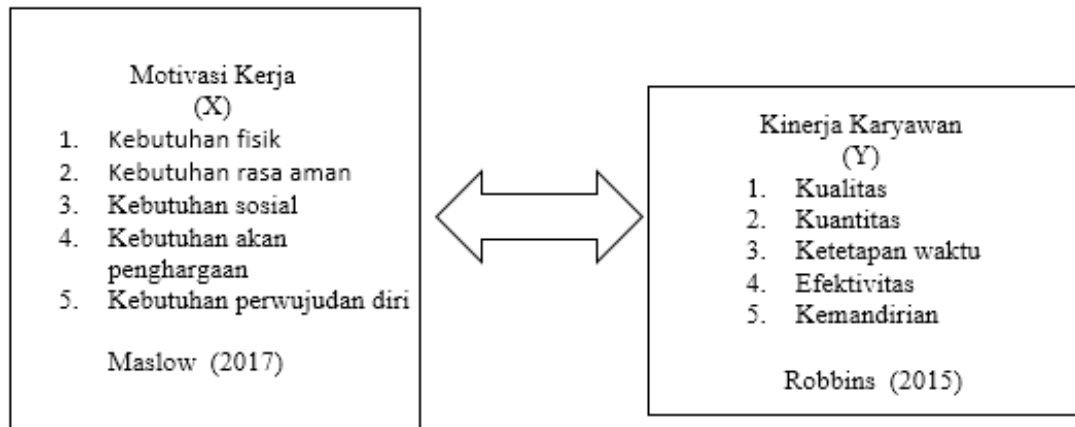
Kinerja (*Job Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan didalam suatu organisasi. Indikator yang diukur untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2015), menyatakan kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Husaini (2019), yang meneliti tentang “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah (BPDB) kabupaten Aceh Barat” menunjukan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka semakin tinggi juga kinerjanya.

Dengan demikian diduga terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena motivasi kerja

mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang motivasi kerja pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 2.2. Kontelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis-hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu motivasi kerja dengan (variabel Y) yaitu kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi kerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi kurang baik.
2. Diduga Kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian pelaksanaan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah *statistic inferensial* yaitu teknik yang bersifat untuk menganalisis sampel dan hasilnya untuk populasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian didalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas/*independent variable* (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat / *dependent variable* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu, kinerja Karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial formal dan struktur sosial informal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan bagian pelaksana yang berjumlah 152 orang pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jln Cireundeu No. 05 Karang Tengah, Cibadak Sukabumi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu orang dalam perusahaan.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, *FGD*, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : Sejarah, Letak Geografis, obyek, Struktur Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian karyawan dan jumlah karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data yang bersumber dari :

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2012). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan atasan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi dan observasi secara langsung kepada pihak karyawan selama 30 hari.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dll.

3.4 Oprasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya, hal ini di lakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang di gunakan yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Motivasi Kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kinerja Karyawan.

Berikut oprasionalisasi variabel untuk motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. kebutuhan fisik	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam Perusahaan memberikan imbalan jasa yang layak Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku 	Ordinal
	2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (berupa jaminan kesehatan) Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan 	Ordinal
	3. kebutuhan social	<ul style="list-style-type: none"> Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan 	Ordinal
	4. kebutuhan akan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan 	Ordinal
	5. kebutuhan perwujudan diri	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih. Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja. 	Ordinal
	b. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan melampaui target yang ditetapkan. Tingkat kemampuan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan. 	Ordinal
	c. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya • Datang ke perusahaan tepat waktu 	
	d. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan • tidak menunda-nunda pekerjaan • mempunyai tanggung jawab dalam bekerja 	Ordinal
	e. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja • Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan • Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiasi tanpa menunggu perintah dari atasan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), pengertian populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian pelaksana Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi berjumlah 152 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin .

Adapun peneliti menggunakan metode probabilitas yaitu *random sampling* dengan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Menurut Sugiyono (2015), Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah:

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

Dengan :

N = Ukuran Populasi = 152

n = Ukuran Sampel/Responden

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolelir; e = 10%

Dalam rumus Slovin ada ketentuan Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 152 karyawan bagian pelaksanaan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, berikut perhitungannya :

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,1)^2}$$

$$= 60,32 \Rightarrow 60 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 60 karyawan dari karyawan bagian pelaksanaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil menggunakan metode probabilitas yaitu *random sampling*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017), bahwa *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak yang ada dalam populasi tersebut.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiyono (2016).

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016), observasi merupakan metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti sehingga data yang di dapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini disebut juga penelitian lapangan. Observasi dilakukan peneliti secara langsung selama 30 hari terhadap aktivitas karyawan terutama yang terkait dengan kinerja karyawan.

2. Survey

Survey merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan metode survey dilakukan dengan dua cara, yaitu :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti, dan dari data yang di dapat oleh peneliti adalah berupa data kinerja dan absensi karyawan. Peneliti mewawancarai bagian personalia untuk mengetahui lebih dalam.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang.

Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KK	J	SJ
1						
2						

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

- a. Sangat Sering (SS) diberi skor = 5
- b. Sering (S) diberi skor = 4
- c. Kadang-kadang (RR) diberi skor = 3
- d. Jarang (TS) diberi skor = 2
- e. Sangat Jarang (STS) diberi skor = 1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.6.2 Data Sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan Sugiyono (2013). Bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat

ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2013) Dapat dilihat rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
 Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
 $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
 n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom r_{hitung} .

Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Ccorrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n - 2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 60$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0.2542.

Tabel 3.3 Uji Validitas Motivasi kerja

No	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=60 $\alpha=0.05$	Keterangan	kesimpulan
1	0.587	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.757	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.349	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.677	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.659	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.607	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.802	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.526	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.766	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.614	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.694	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.691	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.715	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
14	0.745	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
15	0.729	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 26 tersebut dengan responden 60 orang dan kuiseoner variabel motivasi kerja terdiri dari 15 pernyataan. Menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=60 $\alpha=0.05$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.612	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.624	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.688	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.680	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.728	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.708	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.591	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.624	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.633	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.530	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.547	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.759	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.636	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.356	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.459	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 26 tersebut dengan responden 60 orang dan kuiseoner variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 pernyataan. Menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diundang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Cronbasha's Alpha. Adapun rumus Cronbasha's Alpha yang dimaksud adalah :

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

Cronbach's Alpha

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

K = Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

$$\sigma_t^2 = \text{Varians Total}$$

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS.

1. Uji reliabilitas motivasi kerja

Tabel 3.5 Hasil Reability Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	15

Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.908 yang berarti baik maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

2. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Reability Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk proses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa Crombach Alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.881 yang berarti baik maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pegujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan serta hubungan dari keduanya. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 3.7 Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	RG	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- Sangat setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-Ragu (RG) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(sugiono, 2014)

Total dari nilai jawaban dari setiap item pertanyaan kemudian di buat kan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Koefisien Korelasi Ranking Spearman merupakan nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2014).

Rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana,

$$d^2 = \sum [(R(X_i) - R(Y_i))]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- d_i = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (motivasi kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Determinasi adalah:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.8.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

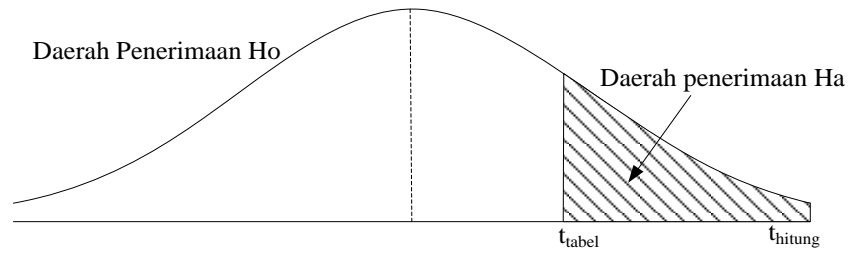
r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Terima Ho jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

(Sugiyono, 2014)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pembangunan sarana air minum untuk melayani Kota Palabuhanratu pada tahun 1981, dibentuklah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Sukabumi yang berada dibawah tanggung jawab PPSAB Jawa Barat sebagai salah satu kegiatan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum (DPU). Dialih statuskan dari BPAM ke PDAM Kabupaten Sukabumi, pada akhir tahun 1994. PDAM berganti nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) dikarenakan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh (PP) Peraturan Pemerintah.

Perumdam Air Minum kabupaten Sukabumi cabang cibadak yang berlokasi di JL. Cireundeu No. 5 Karang Tengah Cibadak Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Perumdam Air Minum kabupaten Sukabumi cabang cibadak sistem penyediaan air minumnya memiliki sumber air baku dari : Mata air Cipalasari kapasitas 15 liter/detik, Mata air Cipanas kapasitas 35 liter/detik, Mata air Cirosa kapasitas 10 liter/detik. Dengan sistem pengaliran secara gravitasi dan jumlah sambungan langganan 2.300 unit. Pada pipa transmisi sistem ini banyak di tapping, antara lain untuk Parungkuda dan Cicurug. Kapasitas debit air Cipalasari saat ini belum banyak dimanfaatkan terutama setelah terjadi longsor pada jembatan pipa Ciheulang.

4.1.2 Visi dan Misi

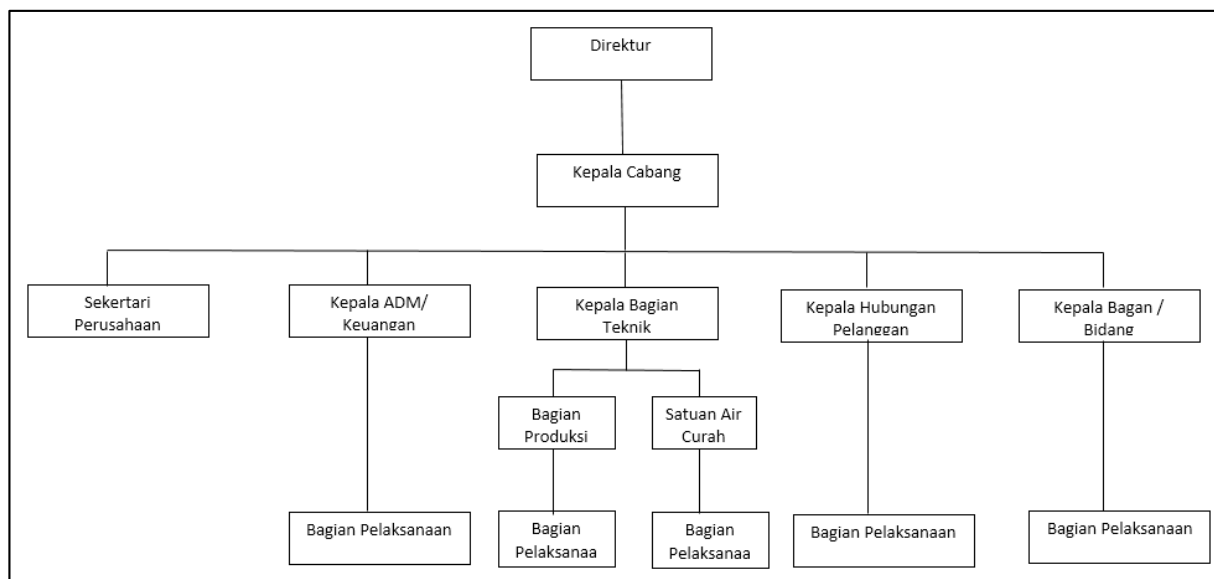
1. Visi

- Menjadikan PDAM Kabupaten Sukabumi andal dan terpercaya dalam pelayanan.

2. Misi

- Meningkatkan pelayanan air bersih pada aspek-aspek kualitas, kuantitas, kontinuitas dan aspek pelayanan lainnya.
- Meningkatkan cakupan pelayanan air bersih.
- Meningkatkan kinerja administrasi dan keuangan perusahaan.
- Meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan karyawan.
- Menjadikan perusahaan yang transparan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi mempunyai struktur organisasi yang masing-masing memiliki uraian tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya, diantaranya :

1. Direktur

Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan oprasional PERUMDAM. membina karyawan, dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PERUMDAM kemudian mengawasi, memimpin manajemen dan memastikan semua kegiatan usaha dijalankan sesuai dengan visi dan misi kemudian mengawasi dan menelaah manajemen risiko.

2. Kepala cabang

Penyusunan rencana kerja dalam pelaksanaan kebijakan pengelolaan kantor cabang, menyelenggarakan pelayanan air minum secara berkesinambungan kepada pelanggan dan masyarakat lain dalam daerah pelayanan serta penilaian, dan pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai dilingkungan kantor cabang.

3. Sekertaris perusahaan

Untuk memastikan tercapainya peningkatan citra perusahaan melalui pengelolaan komunikasi perusahaan dengan pihak internal dan eksternal, mengadministrasikan dokumen perusahaan serta menyusun dan melaksanakan kebijakan informasi dan dokumentasi, mengkoordinasikan, menyediakan dan memberikan pelayanan informasi dan dokumentasi untuk diakses.

4. Kepala ADM/ keuangan
Melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administrasi keuangan, personalia, umum dan perlengkapan. melaksanakan perencanaan dan pengawasan penggunaan sumber-sumber pendapatan PERUMDAM dan kekayaannya kemudian menganalisis dan mengendalikan penerimaan, penggunaan dan penyimpanan dana PERUMDAM termasuk alat-alat pembayaran, kertas berharga serta mengawasi dan memeriksa penyelenggaraan kas besar dan kas kecil sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku.
5. Kepala bagian Teknik
Mengkoordinir perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan di bidang teknik mulai dari pusat sampai ke unit pelayanan pelanggan (UPP) mempersiapkan perencanaan dan design proyek yang akan dilaksanakan kemudian menyusun rencana kerja untuk pelaksanaan proyek yang akan dilaksanakan perusahaan.
6. Bagian produksi
Mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan produksi air minum yang memenuhi standar air minum secara terus menerus dan berkesimbangan serta mengkoordinir kegiatan pemeliharaan instalasi pengolahan air dan peralatan laboratorium dan mengusulkan langkah-langkah yang perlu diambil jika ditemukan keadaan yang menghambat kualitas produksi air.
7. Satuan air curah
Mengkoordinir pengendalian air dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian air curah dalam rangka menjamin kelancaran pelayanan serta peningkatan kinerja Perumdam, penyelenggaraan pengendalian satuan air curah baik secara fisik maupun non fisik penyelenggaraan analisis data bagian satuan air curah.
8. Kepala hubungan pelanggan
Mengkoordinir kegiatan penyegelan diseluruh wilayah pelayanan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan hubungan pelanggan dan melaporkan kepada Direktur utama dan pihak kepolisian apabila terdapat sambungan ilegal yang dilakukan oleh oknum petugas perumdam atau masyarakat sehingga dapat diproses sesuai hukum yang berlaku
9. Kepala Bagian/ Bidang
Bertugas menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening pelanggan dan memeriksa fungsi pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air serta membuat laporan bulanan sesuai dengan bagian masing-masing secara berkala.
10. Bagian pelaksanaan yang terdiri dari: Administrasi umum, gudang, keuangan, perawatan, perencanaan, baca meter, operator, teknik, hublang.

4.2 Profil Responden

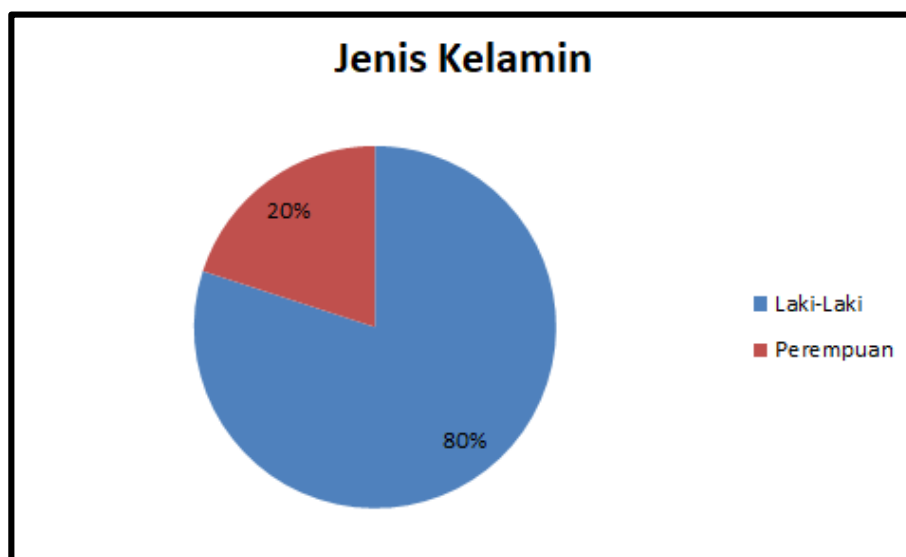
Profil responden yang diteliti adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Profil Responden Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-Laki	48	80%
Perempuan	12	20%
Jumlah	60	100%

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 60 orang, 48 orang laki-laki (80%), dan 12 orang perempuan (20%).



Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

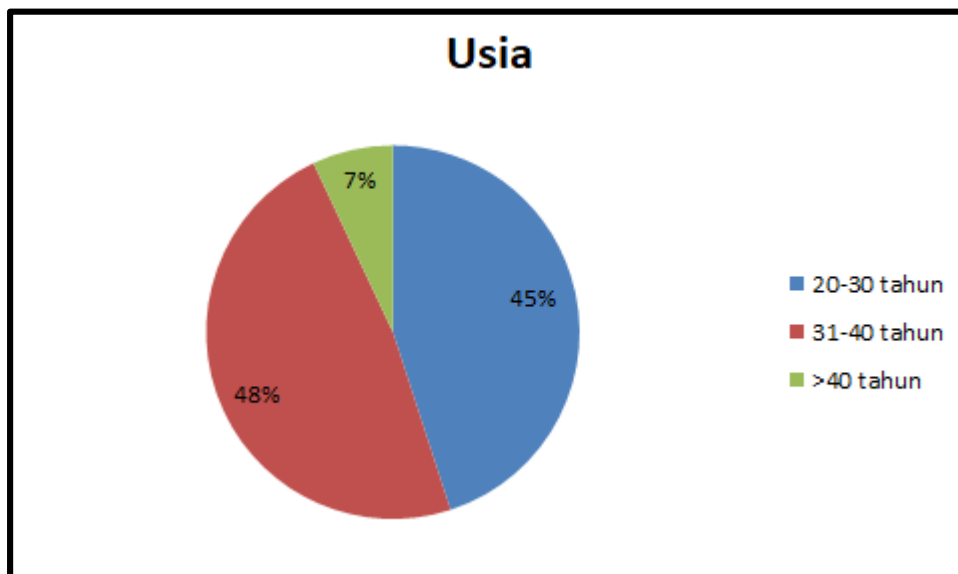
Tabel 4.2 Usia Profil Responden
Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Usia	Jumlah Orang	Presentase
20-30 tahun	27	45%
31-40 tahun	29	48%

>40 tahun	4	7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 60 orang, 20-30 tahun sebanyak 27 orang (45%), 31-40 tahun sebanyak 29 orang (48.33%), >40 tahun sebanyak 4 orang (6.67%).



Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

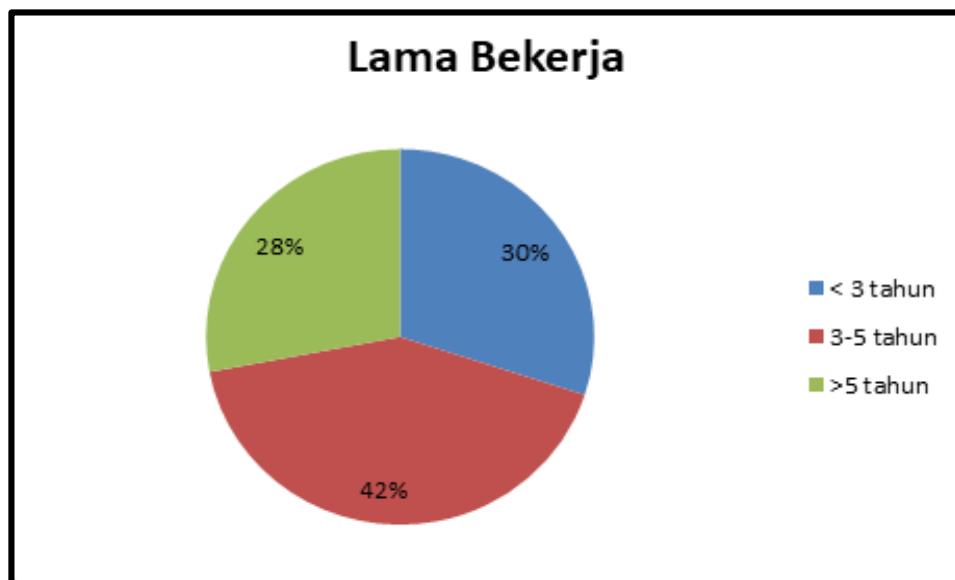
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Masa Bekerja Profil Responden
Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Masa Bekerja	Jumlah Orang	Presentase
< 3 tahun	18	30%
3-5 tahun	25	42%
>5 tahun	17	28%
Jumlah	60	100%

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak dari 60 orang, 18 orang <3 tahun (30%), sebanyak 25 orang 3-5 tahun (41.67%), dan sebanyak 17 orang >5 tahun (28.33%).



Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, 2022

Gambar 4.4 Diagram Program Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.3 Hasil penelitian

4.3.1 Motivasi Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

1. Kebutuhan fisik

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi kerja)

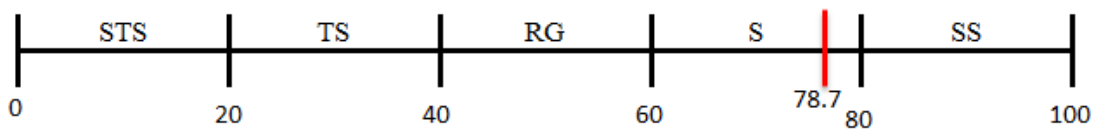
Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam ”

Keterangan	Secor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33.3%
Setuju	4	17	68	28.3%
Ragu-Ragu	3	22	66	36.7%
Tidak Setuju	2	1	2	1.7%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	236	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{236}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 78.7\%
 \end{aligned}$$



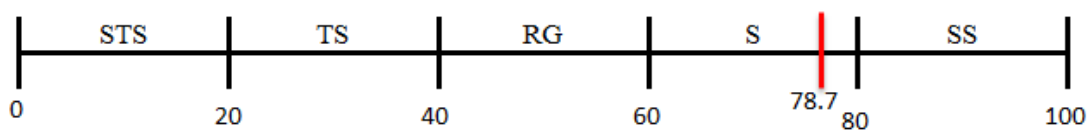
Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam” adalah sebanyak 78.7% dari total responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan imbalan jasa yang layak”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33.3%
Setuju	4	17	68	28.3%
Ragu-Ragu	3	22	66	36.7%
Tidak Setuju	2	1	2	1.7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	236	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{236}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 78.7\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Perusahaan memberikan imbalan jasa yang layak” adalah sebanyak 78.7% dari total responden menyatakan “Setuju”.

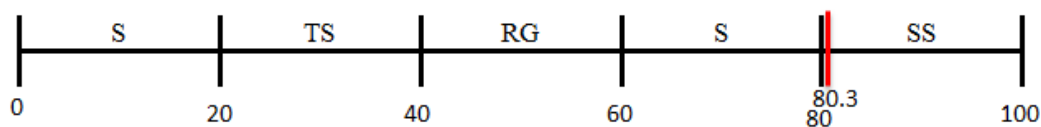
Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	28.3
Setuju	4	27	108	45
Ragu-Ragu	3	16	48	26.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	241	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{241}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 80.3\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku” adalah sebanyak 80,3% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

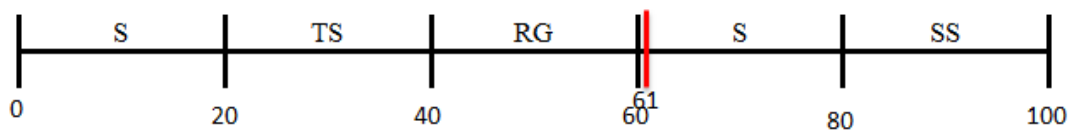
Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan karyawan (berupa jaminan kesehatan)”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31.7
Setuju	4	22	88	36.6
Ragu-Ragu	3	19	57	31.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	183	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{183}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 61\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan karyawan (berupa jaminan kesehatan)” adalah sebanyak 61% dari total responden menyatakan “Setuju”.

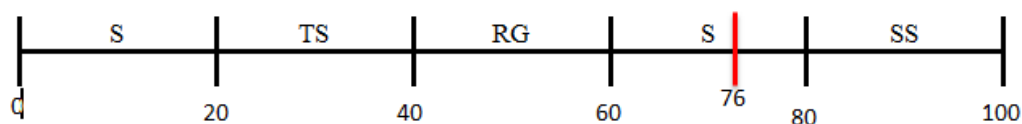
Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Keselamatan kerja perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21.7%
Setuju	4	22	88	36.7%
Ragu-Ragu	3	25	75	41.6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		60	228	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{228}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik” adalah sebanyak 76% dari total responden menyatakan “Setuju”.

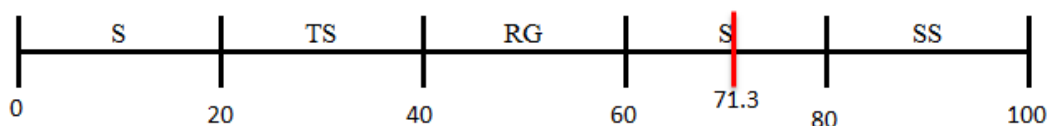
Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “ Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18.3
Setuju	4	15	60	25
Ragu-Ragu	3	31	93	51.7
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	214	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{214}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 71.3 \%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan” adalah sebanyak 71.3% dari total responden menyatakan “Setuju”.

3. Kebutuhan sosial

Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	26	104	43.3
Ragu-Ragu	3	16	48	26.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	242	100%

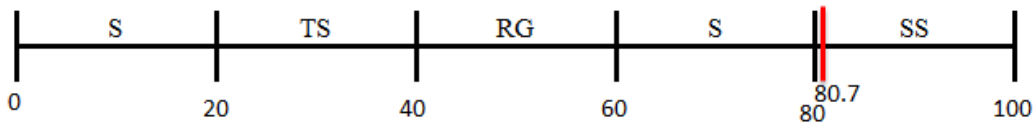
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{242}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 80.7\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan adalah sebanyak 80.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.7
Setuju	4	26	104	43.3
Ragu-Ragu	3	11	33	18.3
Tidak Setuju	2	1	2	1.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	249	100%

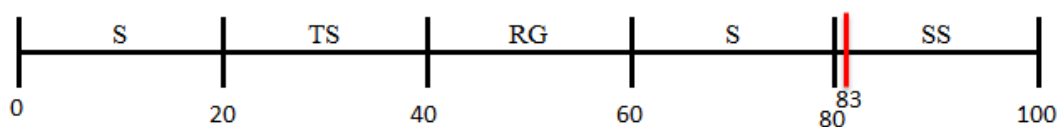
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{249}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 83\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana” adalah sebanyak 83% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kantor memberikan rekreasi pada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.7
Setuju	4	26	104	43.3
Ragu-Ragu	3	12	36	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100%

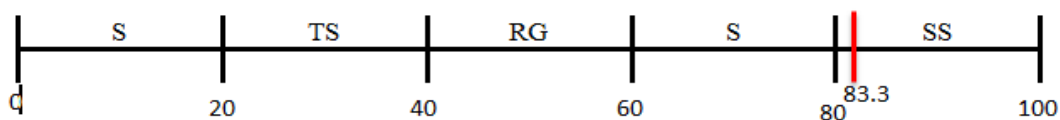
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{250}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 83.3\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Kantor memberikan rekreasi pada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan” adalah sebanyak 83.3% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

4. Kebutuhan dan penghargaan

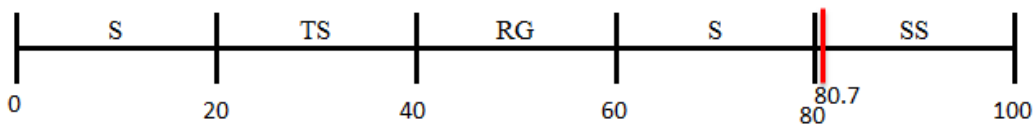
Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.7
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	20	60	33.3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	242	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{242}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 80.7\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan” adalah sebanyak 80.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”

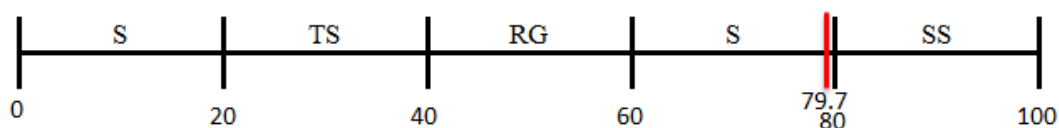
Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
------------	------	------------------	-------------	----------------

Sangat Setuju	5	19	95	31.7
Setuju	4	21	84	35
Ragu-Ragu	3	20	60	33.3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	239	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{239}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 79.7\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4.15 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36.7
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	20	60	33.3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	242	100%

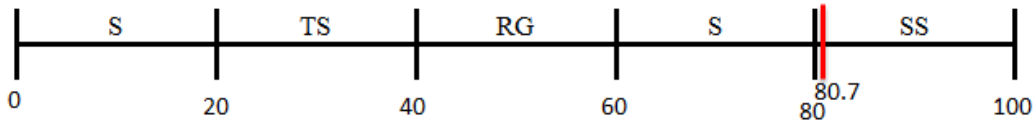
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{242}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 80.7\%$$



dari pernyataan “Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan” adalah sebanyak 80.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”. Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata

5. Kebutuhan perwujudan diri

Tabel 4.16 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kantor sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan perstasi kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	38.3
Setuju	4	19	76	31.7
Ragu-Ragu	3	18	54	30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	245	100%

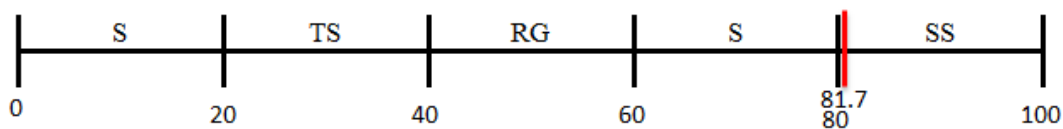
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{245}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 81.7\%$$



Bedasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Kantor sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan perstasi kerja karyawan” adalah sebanyak 81.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

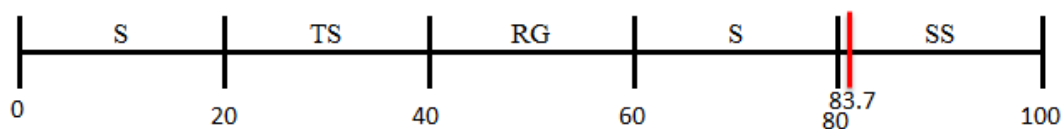
Tabel 4.17 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	46.7
Setuju	4	15	60	25
Ragu-Ragu	3	17	51	28.3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	251	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{251}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 83.7\%
 \end{aligned}$$



Bedasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa haril rata-rata dari pernyataan “Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan” adalah sebanyak 83.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	38.3
Setuju	4	24	96	40
Ragu-Ragu	3	13	39	21.7

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100%

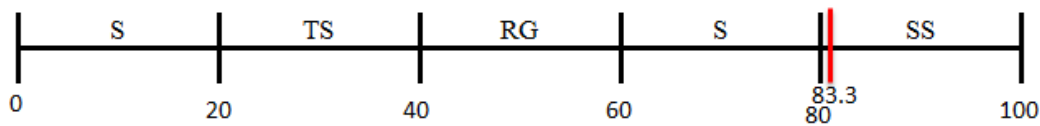
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{250}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 83.3\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan” adalah sebanyak 83.3% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

4.19 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (Pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1	Kebutuhan fisik :			
	1. Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam	236	78.7	78.23
	2. Perusahaan memberikan imbalan jasa yang layak	236	78.7	
3. Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	228	80.3		
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan :			
	1. Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (berupa jaminan kesesahatan)	183	61	69.43
	2. Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	250	76	
3. Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan	241	71.3		
3	Kebutuhan social :			
	1. Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	242	80.7	82.3
	2. Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana	249	83	
3. Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan	214	83.3		
4	Kebutuhan akan penghargaan :			

	1. Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	242	80.7	80.4
	2. Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	239	79.7	
	3. Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	242	80.7	
5	Kebutuhan perwujudan diri :			82.9
	1. Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	245	81.7	
	2. Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	251	83.7	
	3. Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan	250	83.3	
	Rata-rata total tanggapan responden	78.65		

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Motivasi Kerja yaitu 78.65% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (61%-80%) sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi “Baik”.

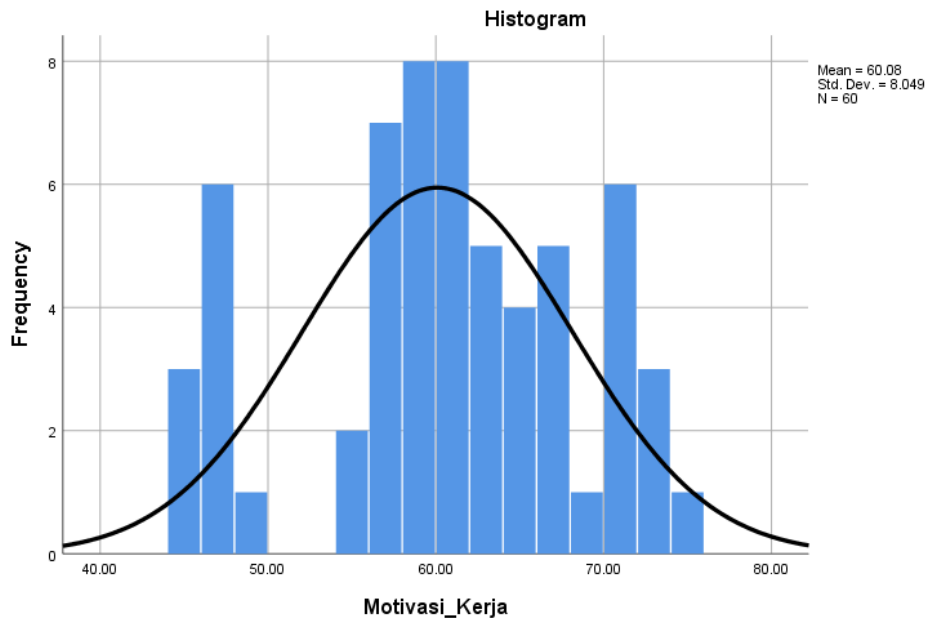
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20 Analisis Hasil Distrubusi Frekuensi

Statistics		
MotivasiKerja		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		60.0833
Std. Error of Mean		1.03915
Median		60.0000
Mode		71.00
Std. Deviation		8.04920
Variance		64.790
Range		29.00
Minimum		45.00
Maximum		74.00
Sum		3605.00

Sumber : outpot SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 60.08 dengan range 29 dan total skor 3605.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.5 Histogram Motivasi Kerja

Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pernyataan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60.08 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi cukup baik ($60.08 > 45$).

Tabel 4.21 Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik

41-60	60.08	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiono 2011

4.3.2 Kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai tanggapan variabel Y (Kinerja karyawan).

1. Kualitas

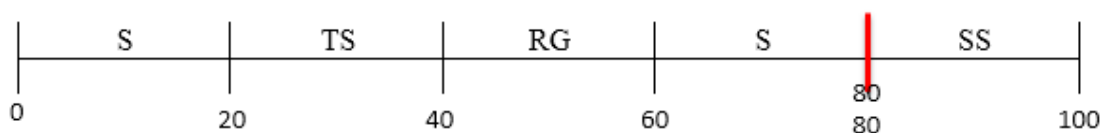
Tabel 4.22 pendapat responden mengenai pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	15	60	25
Ragu-Ragu	3	18	54	30
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			240	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{240}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih” adalah sebanyak 80% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

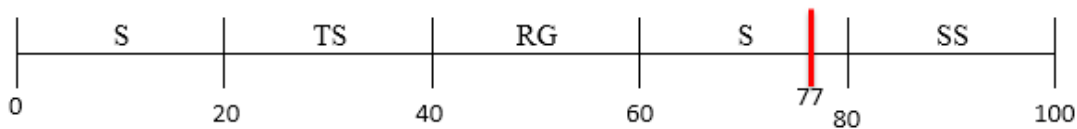
Tabel 4.23 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,67
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	18	54	30
Tidak Setuju	2	5	10	8,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			231	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{231}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 77\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Kualitas Hail Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan” adalah sebanyak 77% dari total responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4.24 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	20	80	33,33
Ragu-Ragu	3	13	39	21,67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			254	100

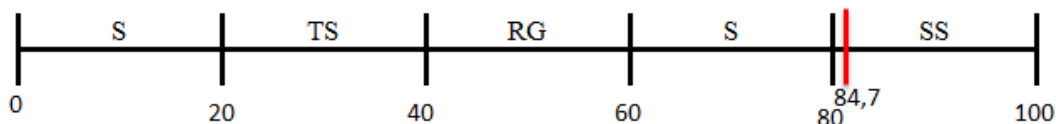
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{254}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 84,7\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja” adalah sebanyak 84.7% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”

2. Kuantitas kerja

Tabel 4.25 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tingkat kemampuan melampui target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	19	76	31,67
Ragu-Ragu	3	19	57	31,67
Tidak Setuju	2	1	2	1,66
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			240	100

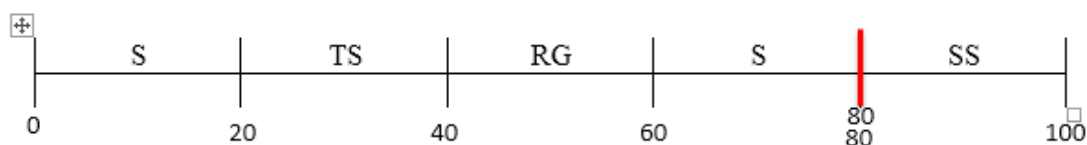
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{240}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 80\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Tingkat kemampuan melampui target yang ditetapkan” adalah sebanyak 80% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.26 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tingkat kemampuan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	51,67
Setuju	4	15	60	25
Ragu-Ragu	3	14	42	23,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			257	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{257}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 85,67\%
 \end{aligned}$$



berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Tingkat kemampuan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal ” adalah sebanyak 85.67% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.27 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	21	63	35
Tidak Setuju	2	1	2	1,67

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			237	100

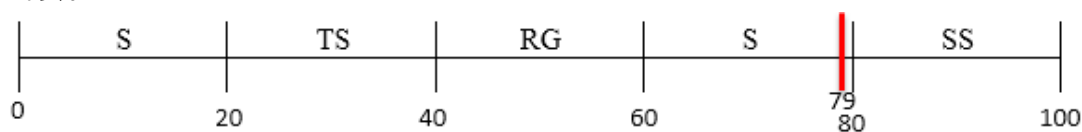
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{237}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 79\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan” adalah sebanyak 79% dari total responden menyatakan “Setuju”.

3. Ketetapan waktu

Tabel 4.28 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,67
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	21	63	35
Tidak Setuju	2	2	4	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			234	100

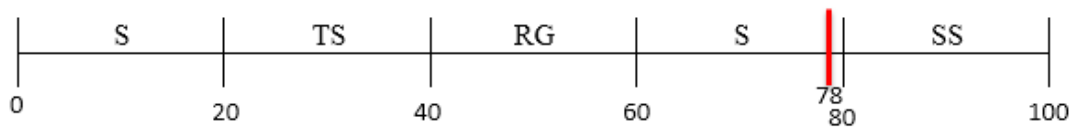
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{234}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 78\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan” adalah sebanyak 78% dari total responden menyatakan “Setuju”.

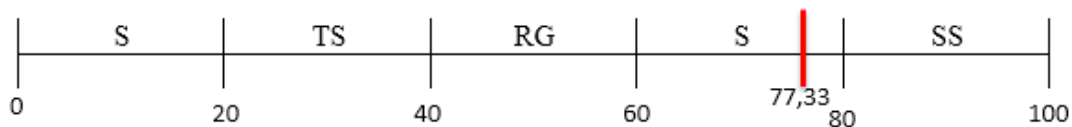
Tabel 4.29 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan tepat waktu agar dapat menyelesaikan tugas berikutnya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,67
Setuju	4	16	64	26,67
Ragu-Ragu	3	23	69	38,33
Tidak Setuju	2	2	4	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			232	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{232}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 77,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Menyelesaikan tepat waktu agar dapat menyelesaikan tugas berikutnya” adalah sebanyak 77.33% dari total responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4.30 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Datang perusahaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35

Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	20	60	33,33
Tidak Setuju	2	1	2	1,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah			239	100

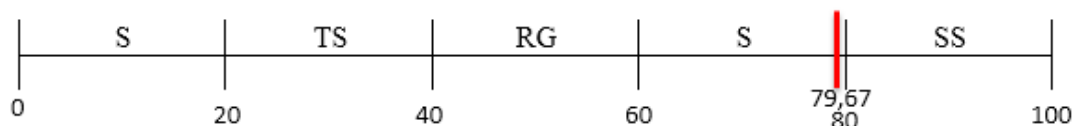
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{239}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 79,67\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Datang ke perusahaan tepat waktu” adalah sebanyak 79.67% dari total responden menyatakan “Setuju”.

4. Efektivitas

Tabel 4.31 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67
Setuju	4	14	56	23,33
Ragu-Ragu	3	25	75	41,67
Tidak Setuju	2	5	10	8,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			221	100

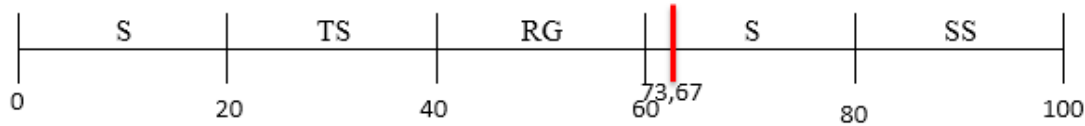
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{221}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 73,67\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan” adalah sebanyak 73.67% dari total responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4.32 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,67
Setuju	4	21	84	35
Ragu-Ragu	3	20	60	33,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			239	100

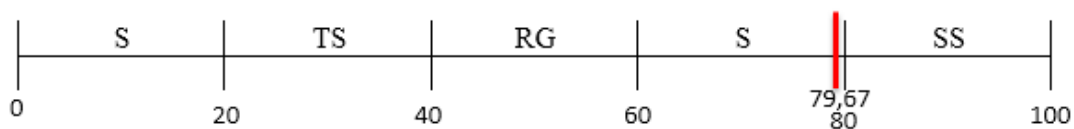
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{239}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 79,67\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Tidak menunda-nunda pekerjaan” adalah sebanyak 79.67% dari total responden menyatakan “Setuju”.

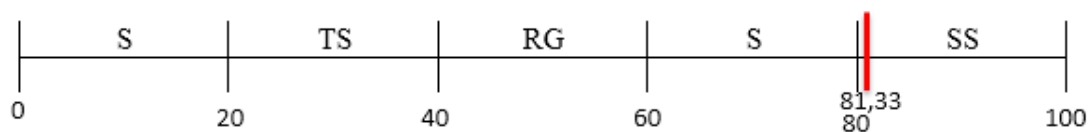
Tabel 4.33 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Memiliki tanggung jawab dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	22	88	36,67
Ragu-Ragu	3	17	51	28,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			244	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{244}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 81,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Memiliki tanggung jawab dalam bekerja” adalah sebanyak 81.33% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

5. Kemandirian

Tabel 4.34 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	38,33
Setuju	4	24	96	40
Ragu-Ragu	3	13	39	21,67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah			250	100
--------	--	--	-----	-----

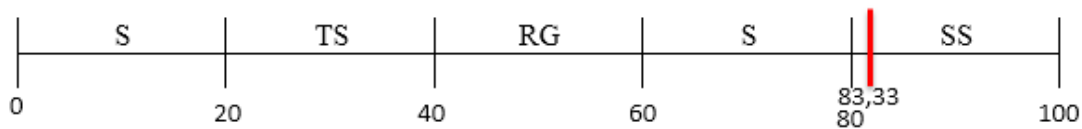
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{250}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 83,33\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Memunyai tanggung jawab dalam bekerja” adalah sebanyak 83.33% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.35 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	25	100	41,67
Ragu-Ragu	3	11	33	18,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			253	100

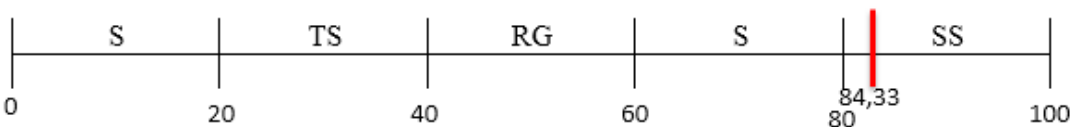
Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{253}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 84,33\%$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan” adalah sebanyak 84.33% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4.36 Pendapat Responden mengenai pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiasi tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Secor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,67
Setuju	4	18	72	30
Ragu-Ragu	3	24	72	40
Tidak Setuju	2	2	4	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			228	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden X jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{228}{5 \times 60} \times 100 \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiasi tanpa menunggu perintah dari atasan” adalah sebanyak 76% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”.

4.37 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan

No	Kinerja karyawan (pernyataan)	Skor total	Tanggapan responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1	Kualitas: <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih. 	240	80	

	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja 	231 254	77 84,67	80,57
2	Kuantitas kerja: <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan melampaui target yang ditetapkan. Tingkat kemampuan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan. 	240 257 237	80 85,67 79	81,57
3	Ketetapan waktu: <ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan Menyelesaikan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya Datang ke perusahaan tepat waktu 	234 232 239	78 77,33 79,67	78,33
4	Efektivitas: <ul style="list-style-type: none"> Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan Tidak menunda-nunda pekerjaan Mempunyai tanggung jawab dalam bekerja 	221 239 244	73,67 79,67 81,33	78,23
5	Kemandirian: <ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan 	250 253 228	83,33 84,33 76	81,22
	Rata-rata total tanggapan responden	79,98%		

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan yaitu 79.98% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (61%-80%) sehingga dapat dikatakan Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi “Baik”.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.38 Analisis Hasil Distrubusi Frekuensi

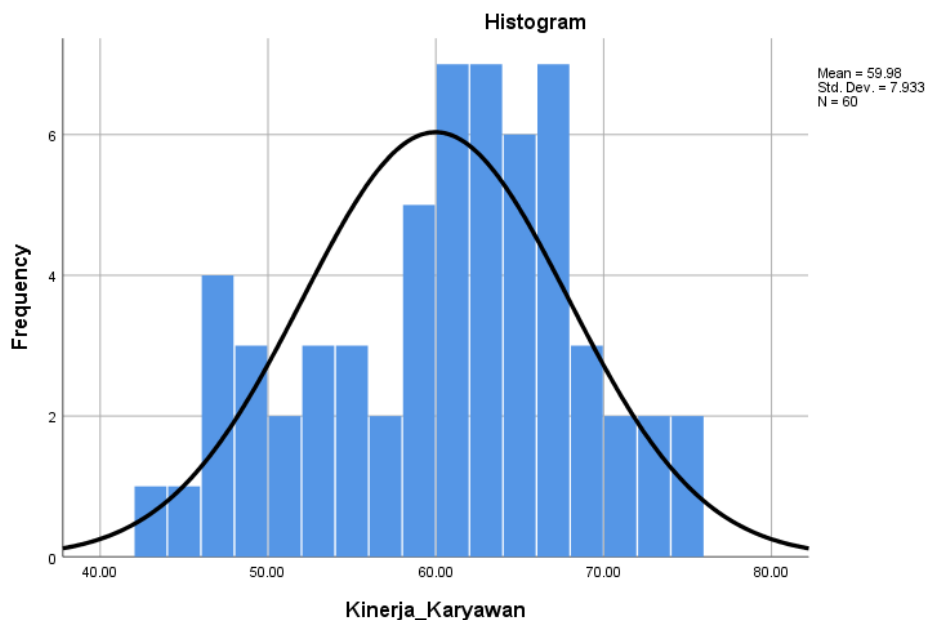
Statistics

Kinerja_Karyawan

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		59.9833
Std. Error of Mean		1.02414
Median		61.0000
Mode		61.00
Std. Deviation		7.93296
Variance		62.932
Range		31.00
Minimum		43.00
Maximum		74.00
Sum		3599.00

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata empirik Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 59,98 dengan range 31 dan total skor 3599



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi maka untuk mengetahui hasil pengolahan

data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pernyataan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,98 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi cukup baik ($59,98 > 45$).

Tabel 4.39 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	59,98	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiono 2011

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden 60 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.40 Hasil Korelasi Rank Spearman Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Motivasi_kerja	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Motivasi_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.811**
		Sig. (2-tailed)	.	.000

		N	60	60
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.811**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

Sumber : output SPSS 26

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, jadi output diatas diketahui nilai *correlation coefisient* (coefisient correlation) sebesar 0.811 maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

Tabel 4.41 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat kurang baik
0.20-0.399		Kurang Baik
0.40-0.599		Cukup Baik
0.60-0.799		Baik
0.80-0.1000	0,811%	Sangat Baik

Sumber : Sugiono 2011

4.3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (motivasi kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

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

$$KD = 0.811^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.657721 \times 100\%$$

$$KD = 65.77\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 65.77%. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 65.77% dan selebihnya 34.23% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

4.3.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$th = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$th = \frac{0.811\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0.811^2}}$$

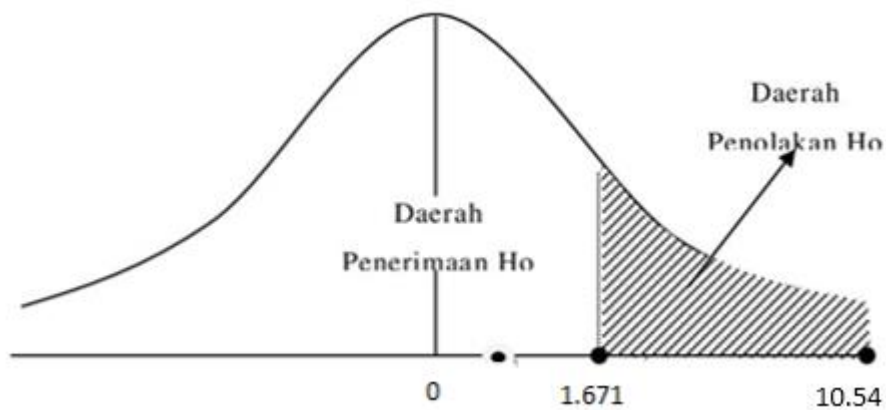
$$= \frac{0.739(7.6)}{0.585}$$

$$= \frac{6.1636}{0.585}$$

$$= 10.54$$

- Menentukan tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $60-2 = 58$, maka diperoleh 1.671



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis

- Hasil uji kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.54 > 1.671$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Penelitian mengenai motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, berdasarkan hasil tanggapan dari responden 60 orang maka diketahui skor rata-rata empirik 60,08 dan skor rata-rata teoritik 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor teoritik ($60,08 > 45$), hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi cukup baik.
- 2) Penelitian mengenai kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, berdasarkan hasil tanggapan dari responden 60 orang maka diketahui skor rata-rata empirik 59,98 dan skor rata-rata teoritik 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor teoritik ($59,98 > 45$), hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi cukup baik.
- 3) Hubungan mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi:
 - a) Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,811$ yang artinya, bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, memiliki hubungan yang sangat kuat.
 - b) Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai ($10,54 > 1,671$) yang berarti terima H_a tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.
 - c) Hasil uji determinasi diperoleh nilai sebesar 65,77%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 65,77% dan selebihnya 34,23% disebabkan oleh faktor lain yang memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan:

- 1) Dari hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan pada pernyataan “Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan karyawan (berupa jaminan kesehatan)” artinya perusahaan harus memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup, khususnya bagi karyawan dan keluarganya berupa jaminan kesehatan.
- 2) Dari hasil penelitian variabel kinerja karyawan (Y) terdapat kelemahan pada indikator efektivitas pada pernyataan ”Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan” . Sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah, sehingga karyawan dapat lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang baik.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi, sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.
- 4) Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh karna itu oleh peneliti selanjutnya disarankan agar lebih menspesifikasikan atau menambah variabel terkait dengan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan periode waktu dalam penelitian agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amstrong., Michael. (2015). *A handbook of human resources management practice*, 13th edition. Philadelphia: kogan page.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Dessler. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Recourse*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dominkus. (2016), *metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Indeks.
- Gibson J., at all. (2012). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Greenberg J., Baron R. (2018). *Behavior in Organizations*, Ninth Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc, Upper Saddle River.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CHPS
- Hasibuan, Malayu S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. (2017). *Manajaman sumber daya manusia*. Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Maslow, A. (2017). *Motivation and personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Pasolong, (2015). *Teori Administrasi publik*, Alfabeta, Bandung.
- Prasadj, R. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : Media
- Robbins, S. and Mary, C. (2012). *Management 11th edition*. (New Jersey: Pearson), p. 492.
- _____. (2017). *Organization behaviour*. Edition 17, Pearson Education Lemited.
- Schermerhorn, J. (2015). *Management*, Eight Edition.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siswanto. (2015). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen, Roobbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta.
- Sunyoto. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta. dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2015). *Manajaman sumber daya manusia (cetakan ketujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Putaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

Jurnal :

- Abu, B., et al. (2013). The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, [online] 7(2): 99-108, 2013. [Diakses 9 oktober 2021]
- Devadass, R. (2011). Employees Motivation in Organizations: An integrative literature. *International Conference on Sociality and Economics Development*, [online] IPEDR Vol. 10 (2011), IACSIT Press, Singapore. [Diakses 9 oktober 2021]
- Husaini, M., Anasril. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Aceh Barat *Jurnal fakultas kesehatan masyarakat universitas serambi mekkah*, [online] Vol 2, No. 1, E-ISSN: -2621-8178 tersedia di: <http://ojs.serambimekkah.ac.id/MaKMA/article/view/88-95/1055> [Diakses 9 oktober 2021]
- Jaya, I., Ningsih, S. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, [online] Vol. 2, No 1, 2016, E-ISSN: 2502-2678, P-ISSN: 2502-1400. Tersedia di: <https://www.coursehero.com/file/70451936/HUBUNGAN-MOTIVASI-KERJA-DENGAN-KINERJApdf/> [Diakses 9 oktober 2021]
- Nazaruddin. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros Yogyakarta. *Skripsi Program Strata Satu Universitas Hasanuddin Makasar*, [online] <https://adoc.pub/queue/hubungan-motivasi-kerja-dengan-kinerja-di-badan-kepegawaian-.html> [Diakses 9 oktober 2021]
- Syafii, M., Muharam,H., Herman. (2019) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia cabang Depok. JOM UNPAK, [Online]. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1293> [Diakses 9 oktober 2021]
- Wenty, C.S. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. *jurnal Administrasi Pendidikan*, [online] Vol 3, No. 2, Hal. 938 – 1265, tersedia di: <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5230/4119> [Diakses 9 oktober 2021]
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Cabang BSD- Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, [online] Vol.2, No. 2, P-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502, Tersedia di:

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/articl/view/2229> [Diakses 9 oktober 2021

Daftar Riwayat Hidup

Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Salsabila Raihanul Zannah
Alamat : Kp. Tajur rt 02/04 kec. Citeureup kab. Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 03 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan :
1. SDN Tajur 01
2. MTS Riyadhul Ulum
3. MA Riyadhul Ulum

LAMPIRAN

Lampiran 1.

Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pelaksanaan Pada Perusahaan Umum
Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi.

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
1	Ganjar munajat	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
2	Dede irman	Pelaksanaan	76	Baik	80	Baik	82	Baik
3	Misbah	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
4	Wisnu adinegara, SE	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
5	Moh. okky sucipto, SE	Pelaksanaan	92	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
6	Suska aprilia	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
7	Rizki nopriatna,S.kom	Pelaksanaan	78	Baik	75	Cukup Baik	81	Baik
8	Fitriani nur somantri, SE	Pelaksanaan	79	Baik	80	Baik	91	Sangat Baik
9	Sera sondari parta, S.ST	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
10	Kevin marvinza, S.Ds	Pelaksanaan	76	Baik	75	Cukup Baik	82	Baik
11	Ramlan	Pelaksanaan	80	Baik	82	Baik	91	Sangat Baik
12	Ayu rahmawati	Pelaksanaan	80	Baik	86	Baik	91	Sangat Baik
13	Sabar supendi, ST	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
14	Asep sopiyan sopandi	Pelaksanaan	82	Baik	86	Baik	91	Sangat Baik
15	Gilang maulana fajar	Pelaksanaan	80	Baik	85	Baik	91	Sangat Baik
16	Theo mahaputra f	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
17	Ida laela	Pelaksanaan	80	Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
18	Aceng wahyudi	Pelaksanaan	78	Baik	75	Cukup Baik	84	Baik
19	Ruli alamsyah	Pelaksanaan	80	Baik	88	Baik	85	Baik
20	Rizki pratama	Pelaksanaan	78	Baik	83	Baik	85	Baik
21	Asep supriyadi	Pelaksanaan	83	Baik	89	Baik	80	Baik
22	Angga gurnita	Pelaksanaan	80	Baik	83	Baik	91	Sangat Baik
23	Iwan setiawan	Pelaksanaan	80	Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
24	Usep saepudin	Pelaksanaan	80	Baik	87	Baik	86	Baik
25	Suganda	Pelaksanaan	85	Baik	85	Baik	87	Baik
26	Pebriani	Pelaksanaan	85	Baik	86	Baik	85	Baik
27	Izmal azi ramadhani	Pelaksanaan	85	Baik	85	Baik	85	Baik

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
28	Eman suherman	Pelaksanaan	85	Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
29	Zihan zulfikar fatwa	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
30	Hendri supandri	Pelaksanaan	85	Baik	70	Cukup Baik	87	Baik
31	Ari pratama ridwan	Pelaksanaan	80	Baik	85	Baik	77	Baik
32	Nanang rudiansyah	Pelaksanaan	80	Baik	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik
33	Nanin	Pelaksanaan	84	Baik	88	Baik	86	Baik
34	Asep sopyam sidiq	Pelaksanaan	84	Baik	80	Baik	88	Baik
35	Yuda permana,A.Md	Pelaksanaan	80	Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
36	Giri rizki nuramli	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
37	Nadia thaher, SE	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	82	Baik	95	Baik
38	Yunita krisdianti utomo	Pelaksanaan	80	Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
39	Machika dwi ananda	Pelaksanaan	82	Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
40	Iga lustria	Pelaksanaan	80	Baik	82	Baik	80	Baik
41	Muh. Yusuf maulana	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	82	Baik
42	Kusnidar	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
43	Dhea fitria martiani	Pelaksanaan	82	Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
44	Herli mulyana	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	80	Baik	74	Cukup Baik
45	Pirgi predi	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
46	Yudii hartono	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
47	Muh. Rizki ginanjar	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
48	Hopip deri ansyori	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	72	Cukup Baik	75	Cukup Baik
49	Femmy pujianti u, A.Md	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
50	Ingki permatasari	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik
51	Angga harno	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	72	Cukup Baik	75	Cukup Baik
52	Gugum gumelar	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
53	Muhammad rizal	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik	72	Cukup Baik
54	Dian cahyo nugroho, SE	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
55	Moch. Ferry redzeki	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
56	Rian andriana	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
57	Irman apriansyah, S.AP	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	72	Cukup Baik
58	Rijal sudrajat	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
59	Sandi susandi, ST	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik	70	Cukup Baik
60	Ismail fajar	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
61	Dahmun	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
62	Mulyadi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	72	Cukup Baik
63	Iim hidayat	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik
64	Herdi safari muslim	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
65	Emi trio ramadhan	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	74	Cukup Baik
66	Neni usnawati	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
67	Deri ahmad taufik r, SE	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
68	Sergia infantriad	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
69	Neneg sri p	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
70	Efen supendi	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
71	Yosep wijaya	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
72	Dwi rio panjalu	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
73	Cindy noviante, SE	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
74	Leffi vani monica	Pelaksanaan	85	Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
75	Agus andrianto	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
76	Nanag rianto	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
77	Ata supriatna	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	88	Baik	89	Baik
78	Ilmar saepulrahman	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
79	Vicky hidayat	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
80	Epin apriandi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik
81	Muhtaran efendi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
82	Ulfah aeni	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik
83	Edi suryadi	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	85	Baik	91	Sangat Baik
84	Yadi mulyadi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
85	Abdurohman	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	74	Cukup Baik
86	Retno	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik	74	Cukup Baik
87	Didis cecilia septiani	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	73	Cukup Baik
88	Rizki gustiani	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
89	Jaka tunggal	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik
90	Nanang sudaryat	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	80	Cukup Baik	75	Cukup Baik
91	Gusti persada	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
92	Subarkah	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	60	Kurang Baik	72	Cukup Baik
93	Yayan agus sopyan, A.Md	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
94	Septiani	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
95	Chaedir salim	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	73	Cukup Baik
96	Agus sopian	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
97	Deden	Pelaksanaan	80	Baik	86	Baik	91	Sangat Baik
98	Sumakto wiyantoro	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
99	Moh. Rizky kurnia, SE	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
100	Wawan setiawan	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
101	Adi munajat	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
102	Rivan suhendra	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	85	Baik	91	Sangat Baik
103	Efan febriansyah	Pelaksanaan	85	Baik	90	Baik	91	Sangat Baik
104	Lutfi alfian	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
105	Badriana	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	73	Cukup Baik	75	Cukup Baik
106	Firman firdaus	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	60	Kurang Baik	69	Cukup Baik
107	Sopan sopyan	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
108	Hoerudin	Pelaksanaan	73	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
109	Hendra gunawan	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
110	Shilvi septiani, S.AP	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
111	Danu abdurazak	Pelaksanaan	77	Baik	80	Baik	91	Sangat Baik
112	Ayi saepul hidayat	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
113	Irfan juliansyah	Pelaksanaan	80	Baik	80	Baik	83	Baik
114	Nuriyah fadillah, S.AP	Pelaksanaan	78	Baik	91	Sangat Baik	85	Baik
115	Rizal	Pelaksanaan	80	Baik	85	Baik	85	Baik
116	Tasya sabila aulia	Pelaksanaan	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik
117	Dwi putri rahmawati, ST	Pelaksanaan	92	Sangat Baik	88	Baik	91	Sangat Baik
118	Putra kanny utama	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
119	Insan kamil assyidiq, S.AB	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
120	Rahma aulia	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	60	Kurang Baik	73	Cukup Baik
121	Rizki rachman gumelar	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
122	Eka fitriawati	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
123	Nandi kuwandi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	80	Baik	75	Cukup Baik
124	Unus sanusi	Pelaksanaan	74	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
125	Revi lisdayani	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
126	Agung defiyansyah	Pelaksanaan	69	Cukup Baik	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
127	Syifa alawiyah	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik
128	Yondi anggriawan	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
129	Ma'mur	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
130	Juji sanusi	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	85	Baik	75	Cukup Baik
131	Rusli guruh pamungkaas	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	68	Cukup Baik
132	Muh. Fakhri pratama sika, SE	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
133	Alna hamidah	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
134	Irvan firmansyah	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik	74	Cukup Baik

No	Nama Karyawan	Jabatan	2018		2019		2020	
			Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan	Nilai Kinerja	Keterangan
135	Aja suyanto	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
136	Yulda hidayah	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik
137	Unang juanda	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik
138	Nita novianti, S.Kom	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
139	Ade rustandi	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik	74	Cukup Baik
140	Engkus kusmiady	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik	60	Kurang Baik
141	Denie heriyansyah	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik	72	Cukup Baik
142	Erda darmansyah, SE	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
143	Syaepul bachir, ST	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
144	Aang anwari	Pelaksanaan	68	Cukup Baik	60	Kurang Baik	69	Cukup Baik
145	Dewi kenty syahara	Pelaksanaan	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
146	Mahmud sugatot	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
147	Maidi sujana pratama	Pelaksanaan	60	Kurang Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
148	Muhammad ihya ulumudin	Pelaksanaan	72	Cukup Baik	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
149	Hendra murdani	Pelaksanaan	78	Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
150	Mauludina sulaeman	Pelaksanaan	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik	83	Baik
151	Ujang dedi	Pelaksanaan	79	Baik	75	Cukup Baik	80	Baik
152	Dudih	Pelaksanaan	80	Baik	83	Baik	88	Baik

Sumber : Data diolah 2021

Lampiran 2

Uji Validitas dan Reabilitas variabel X (motivasi kerja)

No	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=60 $\alpha=0.05$	Keterangan	kesimpulan
1	0.587	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2	0.757	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0.349	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0.677	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.659	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.607	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.802	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

8	0.526	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.766	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.614	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.694	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.691	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.715	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
14	0.745	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
15	0.729	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	15

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reabilitas variabel Y (kinerja karyawan)

No	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=60 $\alpha=0.05$	Keterangan	kesimpulan
1	0.612	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2	0.624	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0.688	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0.680	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5	0.728	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
6	0.708	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
7	0.591	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
8	0.624	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
9	0.633	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
10	0.530	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
11	0.547	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
12	0.759	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
13	0.636	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
14	0.356	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
15	0.459	0.2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Lampiran 4

Correlations

			Motivasi_kerja	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Motivasi_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.811**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.811**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

Lampiran 5

Jawaban Responden Untuk Pernyataan Variabel X (Motivasi Kerja)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
resp 1	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	59
resp 2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
resp 3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	62
resp 4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	5	58
resp 5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	47
resp 6	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	5	58
resp 7	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	55
resp 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
resp 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
resp 10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
resp 11	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
resp 12	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
resp 13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
resp 14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
resp 15	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	57
resp 16	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	58
resp 17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
resp 18	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	62
resp 19	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	61
resp 20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
resp 21	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	61
resp 22	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	56
resp 23	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
resp 24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
resp 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
resp 26	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
resp 27	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
resp 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
resp 29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	48
resp 30	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	56
resp 31	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	60
resp 32	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	60
resp 33	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	56
resp 34	5	3	4	4	3	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	57
resp 35	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	58
resp 36	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	63
resp 37	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
resp 38	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
resp 39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66
resp 40	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	61
resp 41	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	66
resp 42	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	63
resp 43	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	54
resp 44	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	66
resp 45	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	57
resp 46	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	64
resp 47	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	61
resp 48	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	67
resp 49	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	64
resp 50	2	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	57
resp 51	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	65
resp 52	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	71
resp 53	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
resp 54	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
resp 55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
resp 56	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
resp 57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	67
resp 58	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	59
resp 59	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
resp 60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62

Lampiran 6

Jawaban Responden Untuk Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
resp 1	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	61
resp 2	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	67
resp 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	70
resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	50
resp 5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	52
resp 6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	53
resp 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	47
resp 8	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
resp 9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
resp 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y 14	Y15	Total
resp 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46
resp 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
resp 14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	52
resp 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	48
resp 16	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	55
resp 17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
resp 18	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	62
resp 19	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	61
resp 20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	48
resp 21	5	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	66
resp 22	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	60
resp 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
resp 24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	59
resp 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
resp 26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43
resp 27	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	67
resp 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	47
resp 29	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	50
resp 30	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	58
resp 31	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	64
resp 32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	68
resp 33	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	55
resp 34	5	2	4	4	5	5	5	2	5	2	4	5	4	3	2	57
resp 35	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	63
resp 36	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	59
resp 37	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	62
resp 38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65
resp 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
resp 40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	3	64
resp 41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	68
resp 42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66
resp 43	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	3	5	4	5	3	61
resp 44	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	65
resp 45	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	66
resp 46	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	62
resp 47	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	61
resp 48	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	67
resp 49	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	55
resp 50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	59
resp 51	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	68
resp 52	4	2	4	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5	61
resp 53	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	72
resp 54	5	2	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	4	4	63
resp 55	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	71
resp 56	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	65
resp 57	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	3	5	64
resp 58	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	63
resp 59	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	66
resp 60	5	2	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	57

Lampiran 7

Kuesioner

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi

Data Responden

Berilah Tanda Ceklis (✓) Pada kotak yang telah disediakan :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 20–30 th 41–50 th
 31–40 th >50 th
4. Status : Menikah Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
 D3/S1

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan bapak/ibu yang paling objektif.
2. Dimohon bapak/ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
3. Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RG =Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
A	Kualitas					
1	Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
2	Tingkat kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
3	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.					
B	Kuantitas kerja					
4	Tingkat kemampuan melampaui target yang ditetapkan.					
5	Tingkat kemampun memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.					
6	Tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan.					
C	Ketetapan waktu					
7	Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
8	Menyelesaikan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
9	Datang ke perusahaan tepat waktu					
D	Efektivitas					
10	mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan					
11	tidak menunda-nunda pekerjaan					
12	mempunyai tanggung jawab dalam bekerja					
E	Kemandirian					
13	Kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja					
14	Kesiapan dalam menghadapi tugas yang dibebankan					
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					

MOTIVASI KERJA (X)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
A	Kebutuhan Fisik					
1	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup selama satu jam					
2	Perusahaan memberikan imbalan jasa yang layak					
3	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
B	Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan					
4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (berupa jaminan kesehatan)					
5	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
6	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan					
C	Kebutuhan Social					
7	Dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan					
8	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana					
9	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan					
D	Kebutuhan Akan Penghargaan					
10	Dengan adanya pujian dari atasan maka lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan					
11	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
12	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan					
E	Kebutuhan Perwujudan Diri					
13	Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan					
14	Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
15	Pujian untuk pengembangan dan pribadi karyawan					