



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJAPEGAWAI
PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Dheana Puspitasari Kassan

021119167

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



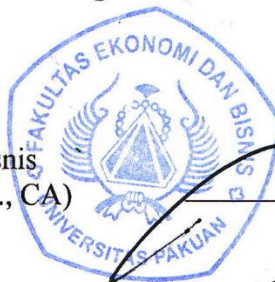
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA PEGAWAI
I PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN
BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

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 PADA KINERJA PEGAWAI
PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN
BOGOR**

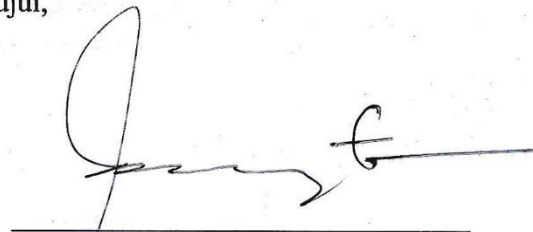
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
pada hari Kamis, 22 Juni 2023

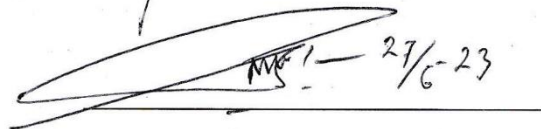
Dheana Puspitasari Kassan
021119167

Menyetujui,


Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., M.M)



Anggota Komisi Pembimbing
(H.Erik Irawan Suganda, M.A)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dheana Puspitasari Kassan
NPM : 021119167
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada
Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

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

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah di sebutkan 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, 2023
MATERAI Rp 10.000

Dheana Puspitasari Kassan
021119167

LEMBAR HAK CIPTA

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

Dheana Puspitasari Kassin NPM : 021119167, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, di bawah bimbingan : ANGKA PRIATNA dan ERIK IRAWAN SUGANDA,2023.

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh eksekutif maupun legislatif, serta diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih, yang memiliki kinerja pegawai yang rendah hal itu dapat dilihat dari penilaian kinerja yang menurun dari bulan Juni dan Juli. Selain itu, dapat dilihat dari hasil pra survey kinerja pegawai yang dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja pegawai di bagian divisi umum Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Jenis data yang digunakan oleh penelitian ini ada dua jenis yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Unit analisis yaitu pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berjumlah 48 Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *pearson product moment*.

Hasil penelitian data menunjukkan Motivasi Kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik dan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik. Terdapat hubungan positif signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Salam Sejahtera.

Puji Syukur mari kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan baik. Penyusunan proposal ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu.

Dalam penyusunan proposal ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus yang telah melimpahkan rahmat dan Kasih Karunia-Nya kepada Penulis.
2. Bapak Siswandi Kassin dan Ibu Sumiyati, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doanya.
3. Bapak Prof.Dr.Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sabar membimbing penulis.
7. Bapak H.Erik Irawan Suganda, M.A selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh Staf, Tata Usaha,dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Ibu Dra.Lia Amelia Sabariah,Bapak Juwani Ramdhan S.H dan Bapak Arif Saripuloh,S.E, terima kasih telah membantu,membimbing,mensupport dan mempermudah dalam penelitian serta memperoleh data selama peneliti melaksanakan penelitian.
11. Seluruh Pegawai dan Staf bagian SDM Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitian.
12. Keluarga dan kakak tercinta, terima kasih selalu memberikan motivasi,dukungan dan doanya
13. Kepada teman-teman dekat saya Beatrice Suwarni ,Debora Sonya dan Julaslem yang selalu memberikan semangat dan mendoakan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada anggota kelas E Manajemen angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat dan mendoakan.

Bogor, 2023

Dheana Puspitasari Kassan

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 15 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 16 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 16 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 16 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 16 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 16 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 18 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 19 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2.2 Motivasi | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi | 21 |
| 2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja..... | 22 |
| 2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja | 23 |
| 2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 23 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.2.5 | Indikator Motivasi Kerja | 24 |
| 2.3 | Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.3.1 | Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.3.2 | Penilaian Kinerja | 27 |
| 2.3.3 | Tujuan Penilaian Kinerja..... | 28 |
| 2.3.4 | Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.3.5 | Indikator Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.4 | Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.4.1 | Penelitian Sebelumnya | 31 |
| 2.4.2 | Kerangka Pemikiran..... | 38 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 42 |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 42 |
| 3.2 | Objek,Unit,Analisis, Dan Lokasi Penelitian | 42 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 42 |
| 3.2.2 | Unit Analisis | 42 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian | 42 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data Penelitian | 42 |
| 3.3.1 | Jenis Data Penelitian | 42 |
| 3.3.2 | Sumber Data | 43 |
| 3.3.3 | Operasional Variabel..... | 43 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sample..... | 46 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 46 |
| 3.6.1 | Data Primer | 46 |
| 3.6.2 | Data Sekunder | 47 |
| 3.7 | Uji Instrumen | 47 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 48 |
| 3.7.2 | Uji Realibilitas | 51 |
| 3.8 | Metode Analisis Data..... | 52 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 52 |

| | | |
|--------------------------------------|--|------------|
| 3.8.2 | Analisis Koefisien Korelasi | 54 |
| 3.8.3 | Analisis Koefisien Determinasi | 55 |
| 3.8.4 | Uji Hipotesis | 55 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | | 57 |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 57 |
| 4.1.1 | Sejarah dan Perkembangan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor..... | 57 |
| 4.1.2 | Karakteristik Usaha..... | 58 |
| 4.1.3 | Visi dan Misi Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 58 |
| 4.1.4 | Struktur Organisasi | 59 |
| 4.1.5 | Uraian Tugas | 60 |
| 4.2 | Profil Responden Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 63 |
| 4.3 | Hasil Penelitian | 66 |
| 4.3.1 | Motivasi Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 66 |
| 4.3.2 | Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 79 |
| 4.3.3 | Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupate Bogor | 91 |
| 4.3.3.1 | Analisis Koefisien Korelasi Product Moment | 92 |
| 4.3.3.2 | Analisis Koefisien Determinasi | 92 |
| 4.3.3.3 | Uji Hipotesis | 92 |
| 4.4 | Pembahasan..... | 93 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | | 95 |
| 5.1 | Kesimpulan | 95 |
| 5.2 | Saran | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 97 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | | 100 |
| LAMPIRAN..... | | 101 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Jumlah karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 3 |
| Tabel 1.2 | Ketidakhadiran pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Per Januari-Agustus 2022..... | 5 |
| Tabel 1.3 | Skema Gaji Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 5 |
| Tabel 1.4 | Hasil Pra Survey tentang pernyataan motivasi kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor..... | 8 |
| Tabel 1.5 | Hasil Pra Survey tentang pernyataan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor..... | 9 |
| Tabel 1.6 | Penilaian Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor bulan Juni 2022..... | 12 |
| Tabel 1.7 | Penilaian Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor bulan Juli 2022..... | 12 |
| Tabel 1.8 | Standar Penilaian Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 13 |
| Tabel 1.9 | Rekap Indeks Rata-rata Penilaian Kinerja Per Unit Kerja Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor periode Juni dan Juli 2022..... | 13 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Sebelumnya..... | 31 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai | 43 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert Motivasi Kerja..... | 47 |
| Tabel 3.3 | Skala Likert Kinerja Pegawai | 47 |
| Tabel 3.4 | Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 48 |
| Tabel 3.5 | Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai | 49 |
| Tabel 3.6 | Kriteria Uji Reabilitas | 51 |
| Tabel 3.7 | Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja..... | 51 |
| Tabel 3.8 | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai | 52 |
| Tabel 3.9 | Interpretasi Hasil | 53 |
| Tabel 3.10 | Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan | 54 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin | 63 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Menurut Usia..... | 63 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 64 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 65 |
| Tabel 4.5 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai..... | 67 |
| Tabel 4.6 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku..... | 67 |
| Tabel 4.7 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mendapatkan tunjangan .. | 68 |
| Tabel 4.8 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai | 69 |
| Tabel 4.9 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan | 69 |
| Tabel 4.10 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman | 70 |
| Tabel 4.11 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu | 71 |
| Tabel 4.12 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai | 71 |
| Tabel 4.13 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan | 72 |
| Tabel 4.14 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja | 73 |
| Tabel 4.15 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan | 73 |
| Tabel 4.16 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan | 74 |
| Tabel 4.17 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan | 75 |
| Tabel 4.18 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas | 75 |
| Tabel 4.19 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerja nya | 76 |
| Tabel 4.20 | Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor..... | 77 |
| Tabel 4.21 | Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja | 78 |
| Tabel 4.22 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | 80 |
| Tabel 4.23 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu untuk untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai | 80 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.24 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan | 81 |
| Tabel 4.25 | Tanggapan Responden mengenai pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik | 82 |
| Tabel 4.26 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan | 82 |
| Tabel 4.27 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab | 83 |
| Tabel 4.28 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas | 83 |
| Tabel 4.29 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan | 84 |
| Tabel 4.30 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif | 85 |
| Tabel 4.31 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap | 85 |
| Tabel 4.32 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas | 86 |
| Tabel 4.33 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas | 87 |
| Tabel 4.34 | Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan | 87 |
| Tabel 4.35 | Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor..... | 88 |
| Tabel 4.36 | Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja | 90 |
| Tabel 4.37 | Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment | 91 |
| Tabel 4.38 | Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan..... | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Konstelasi Penelitian | 41 |
| Gambar 3.1 | Kurva Uji Hipotesis | 56 |
| Gambar 4.1 | Struktur PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 59 |
| Gambar 4.2 | Jenis Kelamin Responden | 63 |
| Gambar 4.3 | Usia Responden..... | 64 |
| Gambar 4.4 | Pendidikan Terakhir | 65 |
| Gambar 4.5 | Masa Kerja | 66 |
| Gambar 4.6 | Kurva Hasil Pengujian Hipotesis | 93 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|--|-----|
| Lampiran 1 | Format Penilaian Kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor | 94 |
| Lampiran 2 | Kurva Uji Hipotesis | 98 |
| Lampiran 3 | Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja | 103 |
| Lampiran 4 | Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai | 105 |
| Lampiran 5 | Uji Validitas Motivasi Kerja | 107 |
| Lampiran 6 | Uji Validitas Kinerja Pegawai | 108 |
| Lampiran 7 | Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja | 109 |
| Lampiran 8 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai | 110 |
| Lampiran 9 | Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja | 111 |
| Lampiran 10 | Hasil Statistik Variabel Variabel Kinerja Pegawai | 113 |
| Lampiran 11 | Hasil Analisis Product Moment | 114 |
| Lampiran 12 | Rtabel | 115 |
| Lampiran 13 | Ttabel | 116 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut untuk adanya perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika di hubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu bersaing. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai visi dan misinya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki , karena kinerja SDM berpengaruh besar dalam mengatur dan mengelola Sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat diinginkan untuk mencapai sebuah tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, yang apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh Karena itu, dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai berarti pula semangat kerja para pegawai dan produktivitas perusahaan akan dapat meningkat seperti yang diinginkan .

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi . Sementara itu, Menurut Simamora mengatakan bahwa , manajemen

sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Definisi Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe serta Simamora (2014), sebagaimana sumber daya manusia adalah seorang individu ataupun kelompok berperan menjalankan fungsi-fungsi yang ada didalam perusahaan, salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah kinerja pegawai tinggi rendahnya kinerja pegawai akan menentukan tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan . Kinerja pegawai perlu ditingkatkan karena mempengaruhi keberlangsungan sumber daya manusia dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja Pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja individu maupun kelompok memberikan dampak yang berarti bagi suatu organisasi , yaitu akan berdampak pada pencapaian organisasi. Kinerja yang baik adalah Kinerja yang optimal , yaitu kinerja sesuai dengan standar organisasi , dengan kerja yang baik setiap pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktifitas suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja Pegawai dapat ditunjang oleh motivasi dari pegawai itu sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam perusahaan karena adanya motivasi diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai baik. Adanya motivasi didalam perusahaan dapat mendorong kepada pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja. Pemberian penghargaan merupakan suatu kewajiban organisasi untuk menghargai jasa anggotanya, motivasi itu dapat tumbuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang

| No | Bagian | Tetap Pegawai Perusahaan | | Calon Pegawai Perusahaan | | Honorar Pegawai Perusahaan | | Kontrak Pegawai Perusahaan | | Jumlah |
|--------|-----------------------------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|----------------------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | Pria | Wanita | Pria | Wanita | Pria | Wanita | Pria | Wanita | |
| | 2. Satuan pengawasan Intern | 8 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| | 3. Satpam | 23 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| | 4. Sekretariat perusahaan | 1 | 10 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 15 |
| | 5. Renbag | 8 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 12 |
| | 6. MIS | 8 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| | 7. Pemasaran & Humas | 9 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 21 |
| | 8. Umum | 16 | 6 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| | 9. Sumber Daya Manusia | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| | 10. Keuangan | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| | 11. Layanan Pengadaan | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | 12. Pertek | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | 13. Produksi | 16 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 22 |
| | 14. Distribusi & NRW | 14 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| | 15. Pelaksana Kegiatan | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 11 |
| | 16. Penjaminan Mutu & K3 | 6 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 19 |
| Jumlah | | | | | | | | | | 247 |

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan mengalami penurunan kinerja yang ditandai kehadiran, tidak terselesaikan pencapaian target pekerjaan yang tepat waktu. Dalam upaya, mengatasi permasalahan ini adalah dengan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaan. Sebab, semangat dalam pekerjaan akan menjadi pegawai yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi, membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang pegawai akan lebih akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi sehingga dampaknya terhadap kinerja pegawainya pun tentunya meningkat. Lingkungan kerja serta hubungan antar pegawai dalam pekerjaan merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, memiliki hubungan yang nyaman dan baik ditengah-tengah pekerjaan membuat para pegawai mencapai pekerjaan dengan tepat waktu, serta suasana kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Kehadiran menjadi salah satu aspek yang dipentingkan oleh perusahaan. Menurut Nugroho dalam Santoso dan Yulianto (2017) absensi adalah sebuah

| M K G | GOLONGAN A | | | | M K G | GOLONGAN B | | | | M K G | GOLONGAN C | | | | M K G | GOLONGAN D DAN E | | | | |
|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | | B1 | B2 | B3 | B4 | | C1 | C2 | C3 | C4 | | D1 | D2 | D3 | D4 | E1 |
| 4 | 1,8 61, 700 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | 1,9 70, 900 | 2,0 54, 400 | 2,4 14, 200 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 1,9 20, 300 | | | | 0 | 2,2 66, 900 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | 2,0 33, 000 | 2,1 19, 000 | 2,2 08, 600 | 1 | 2,3 02, 600 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 1,9 80, 800 | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | 2,0 97, 000 | 2,1 85, 700 | 2,3 49, 900 | 3 | 2,3 75, 100 | 2,4 75, 600 | 2,5 80, 300 | 2,6 89, 400 | | | | | | | | | | | |
| 10 | 2,0 43, 200 | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | 2,1 63, 100 | 2,2 54, 500 | 2,3 49, 900 | 5 | 2,4 49, 900 | 2,5 53, 500 | 2,6 61, 600 | 2,7 74, 200 | 0 | 2,8 91, 500 | 3,0 13, 800 | 3,1 41, 300 | 3,2 74, 200 | 0 | 3,4 12, 700 | 3,5 57, 00 | 3,7 07, 400 | 3,8 64, 300 | 4,0 27, 800 |
| 12 | 2,1 07, 400 | | | | 6 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | |
| 13 | | 2,2 31, 200 | 2,3 25, 500 | 2,4 32, 900 | 7 | 2,5 27, 000 | 2,6 34, 000 | 2,7 45, 300 | 2,8 61, 500 | 2 | 2,9 82, 500 | 3,1 08, 700 | 3,2 40, 200 | 3,3 77, 300 | 2 | 3,5 20, 200 | 3,6 69, 100 | 3,8 24, 200 | 3,9 86, 00 | 4,1 54, 600 |
| 14 | 2,1 73, 800 | | | | 8 | | | | | 3 | | | | | 3 | | | | | |
| 15 | | 2,3 01, 500 | 2,3 98, 800 | 2,5 00, 300 | 9 | 2,6 06, 700 | 2,7 16, 900 | 2,8 31, 900 | 2,9 51, 700 | 4 | 3,0 76, 400 | 3,2 06, 600 | 3,3 42, 300 | 3,4 82, 700 | 4 | 3,6 31, 000 | 3,7 84, 600 | 3,9 44, 700 | 4,1 11, 500 | 4,2 85, 500 |
| 16 | 2,2 42, 300 | | | | 10 | | | | | 5 | | | | | 5 | | | | | |
| 17 | | 2,3 73, 900 | 2,4 74, 400 | 2,5 79, 000 | 11 | 2,6 88, 700 | 2,8 02, 600 | 2,9 21, 100 | 3,0 44, 500 | 6 | 3,1, 73, 400 | 3,3 07, 600 | 3,4 47, 600 | 3,5 93, 400 | 6 | 3,7 45, 300 | 3,9 03, 800 | 4,0 68, 900 | 4,2 41, 100 | 4,4 20, 500 |
| 18 | 2,3 12, 900 | | | | 12 | | | | | 7 | | | | | 7 | | | | | |
| 19 | | 2,4 48, 700 | 2,5 52, 300 | 2,6 60, 300 | 13 | 2,7 73, 500 | 2,8 90, 700 | 3,0 13, 000 | 3,1 40, 500 | 8 | 3,2 73, 400 | 3,4 41, 800 | 3,5 56, 100 | 3,7 06, 500 | 8 | 3,8 63, 400 | 4,0 26, 800 | 4,1 97, 100 | 4,3 74, 600 | 4,5 59, 700 |
| 20 | 2,3 85, 800 | | | | 14 | | | | | 9 | | | | | 9 | | | | | |
| 21 | | 2,5 25, 800 | 2,6 32, 700 | 2,7 44, 100 | 15 | 2,8 60, 800 | 2,9 81, 800 | 3,1 08, 000 | 3,2 39, 500 | 10 | 3,3 76, 500 | 3,5 19, 200 | 3,6 68, 100 | 3,8 23, 200 | 10 | 3,9 85, 000 | 4,1 53, 500 | 4,3 29, 200 | 4,5 12, 400 | 4,7 03, 300 |
| 22 | 2,4 60, 900 | | | | 16 | | | | | 11 | | | | | 11 | | | | | |
| 23 | | 2,6 05, 400 | 2,7 15, 600 | 2,8 30, 400 | 17 | 2,9 50, 900 | 3,0 75, 700 | 3,2 05, 800 | 3,3 41, 400 | 12 | 3,4 82, 700 | 3,6 30, 100 | 3,7 83, 700 | 3,9 43, 700 | 12 | 4,1 10, 600 | 4,2 84, 400 | 4,4 65, 700 | 4,6 54, 700 | 4,8 51, 400 |
| 24 | 2,5 38, 400 | | | | 18 | | | | | 13 | | | | | 13 | | | | | |
| 25 | | 2,6 87, 400 | 2,7 15, 600 | 2,9 19, 500 | 19 | 3,0 43, 800 | 3,1 72, 600 | 3,3 06, 800 | 3,4 46, 400 | 14 | 3,5 92, 400 | 3,7 44, 400 | 3,9 02, 800 | 4,0 68, 000 | 14 | 4,2 40, 000 | 4,4 19, 300 | 4,6 06, 300 | 4,8 02, 100 | 5,0 04, 100 |
| 26 | 2,6 18, 400 | | | | 20 | | | | | 15 | | | | | 15 | | | | | |
| 27 | | 2,7 72, 100 | 2,8 89, 300 | 3,0 11, 600 | 21 | 3,1 39, 600 | 3,2 72, 500 | 3,4 10, 900 | 3,5 55, 200 | 16 | 3,7 05, 500 | 3,8 62, 300 | 4,0 25, 700 | 4,1 96, 000 | 16 | 4,3 73, 500 | 4,5 58, 500 | 4,7 51, 300 | 4,9 52, 300 | 5,1 61, 900 |
| | | | | | 22 | | | | | 17 | | | | | 17 | | | | | |
| | | | | | 23 | 3,2 38, 600 | 3,3 75, 500 | 3,5 18, 400 | 3,6 67, 200 | 18 | 3,8 22, 300 | 3,9 84, 000 | 4,1 52, 600 | 4,3 28, 200 | 18 | 4,5 11, 200 | 4,7 02, 100 | 4,9 01, 000 | 5,1 08, 300 | 5,3 24, 400 |
| | | | | | 24 | | | | | 19 | | | | | 19 | | | | | |
| | | | | | 25 | 3,3 40, 600 | 3,4 81, 900 | 3,6 29, 200 | 3,7 82, 600 | 20 | 3,9 42, 700 | 4,1 09, 500 | 4,2 83, 300 | 4,4 64, 500 | 20 | 4,6 53, 400 | 4,8 50, 200 | 5,0 55, 300 | 5,2 69, 200 | 5,4 92, 000 |
| | | | | | 26 | | | | | 21 | | | | | 21 | | | | | |
| | | | | | 27 | 3,4 45, 800 | 3,5 91, 500 | 3,7 43, 400 | 3,9 01, 900 | 22 | 4,0 66, 900 | 4,2 38, 900 | 4,4 18, 200 | 4,6 05, 100 | 22 | 4,7 99, 400 | 5,0 03, 000 | 5,2 14, 600 | 5,4 35, 200 | 5,6 65, 000 |
| | | | | | 28 | | | | | 23 | | | | | 23 | | | | | |

| M K G | GOLONGAN A | | | | M K G | GOLONGAN B | | | | M K G | GOLONGAN C | | | | M K G | GOLONGAN D DAN E | | | | |
|-------------|------------|----|----|----|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | | B1 | B2 | B3 | B4 | | C1 | C2 | C3 | C4 | | D1 | D2 | D3 | D4 | E1 |
| | | | | | 2 9 | 3,5 54, 300 | 3,7 04, 700 | 3,8 61, 400 | 4,0 24, 600 | 2 4 | 4,1 94, 900 | 4,3 72, 400 | 4,5 57, 300 | 4,7 50, 100 | 2 4 | 4,9 51, 100 | 5,1 60, 400 | 5,3 78, 800 | 5,6 06, 300 | 5,8 43, 500 |
| | | | | | 3 0 | | | | | 2 5 | | | | 2 5 | | | | | | |
| | | | | | 3 1 | 3,6 66, 200 | 3,8 21, 400 | 3,9 83, 000 | 4,1 51, 500 | 2 6 | 4,3 27, 100 | 4,5 10, 100 | 4,7 00, 900 | 4,8 99, 700 | 2 6 | 5,1 07, 000 | 5,3 23, 000 | 5,5 48, 100 | 5,7 82, 800 | 6,0 27, 500 |
| | | | | | 3 2 | | | | | 2 7 | | | | 2 7 | | | | | | |
| | | | | | 3 3 | 3,7 81, 700 | 3,9 41, 700 | 4,1 08, 400 | 4,2 82, 200 | 2 8 | 4,4 63, 300 | 4,6 52, 200 | 4,8 48, 900 | 5,0 54, 00 | 2 8 | 5,2 67, 900 | 5,4 90, 700 | 5,7 22, 900 | 5,9 65, 000 | 6,2 17, 300 |
| | | | | | | | | | | 2 9 | | | | 2 9 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 3 0 | 4,6 05, 000 | 4,7 98, 600 | 5,0 01, 700 | 5,2 13, 300 | 3 0 | 5,4 33, 700 | 5,6 33, 600 | 5,9 03, 100 | 6,1 52, 900 | 6,4 13, 100 |
| | | | | | | | | | | 3 1 | | | | 3 1 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 3 2 | 4,7 49, 000 | 4,9 49, 800 | 5,1 59, 100 | 5,3 77, 500 | 3 2 | 5,6 04, 900 | 5,8 41, 900 | 6,0 89, 100 | 6,3 46, 600 | 6,6 15, 100 |

Sumber : Data Primer Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor 2022

Berdasarkan tabel 1.3 gaji pegawai yang terdapat di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki perbandingan dari setiap pegawainya yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan proses untuk mendapatkan kenaikan gaji juga tidak mudah karena adanya masa kerja golongan. Maka dari itu, setiap pegawai PDAM Tirta Kahuripan Bogor memiliki tingkatan masa kerja yang berbeda.

Pegawai mendapatkan motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, namun juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Para pegawai telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik. Namun, belum tentu semua pegawai melihat pekerjaannya dengan baik. Pegawai pada dasarnya lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja Pegawai adalah mengungkapkan kinerja pegawai sebagai ungkapan output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai (Gomes Mengkunegara 2017). Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektifitas kerja dari pegawai, perusahaan mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap pegawai sesuai dengan *Job Description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bersangkutan. Lebih jauh lagi, hasil dari pengukuran kinerja pegawai ini secara umum akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektifitas perusahaan, yang dilakukan secara terus-menerus, berlanjut, dan berkesinambungan.

Tabel 1.4
 Hasil Kuesioner pra survey tentang pernyataan motivasi kerja pegawai
 Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

| No | Pertanyaan | S (%) | TS (%) |
|---------------------------------|--|-------|--------|
| Gaji/Upah | | | |
| 1. | Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 94% | 6% |
| 2. | Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar | 94% | 6% |
| Suasana Kerja | | | |
| 1. | Suasana ditempat bekerja nyaman dan menyenangkan | 97% | 3% |
| 2. | Suasana ditempat bekerja tidak mengganggu pekerja | 97% | 3% |
| Jaminan Kerja | | | |
| 1. | Pegawai mempunyai keinginan untuk maju mencapai produktifitas maksimal | 100% | 0% |
| 2. | Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan pegawai | 94% | 10% |
| Hubungan antar Pegawai | | | |
| 1. | Menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan/atasan | 90% | 6% |
| 2. | Menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. | 94% | 3% |
| Pendidikan dan Pelatihan | | | |
| 1. | Pegawai mendapatkan materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. | 94% | 6% |
| 2. | Pegawai merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan | 90% | 10% |
| 3. | Setelah mengikuti diklat, evaluasi yang pegawai peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja. | 81% | 19% |

Sumber : Data Primer. Hasil olah data pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui motivasi kerja di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik. Namun, dapat dilihat pada dimensi pendidikan dan pelatihan dengan presentase 81% “setuju” dan dengan presentase 19% “tidak setuju” dengan pernyataan pada tabel 1.4 yang mengatakan bahwa setelah mengikuti diklat ataupun pelatihan ,evaluasi yang pegawai peroleh dapat meningkatkan pengetahuan,lebih terlatih dan terampil dalam bekerja. Evaluasi yang didapatkan setelah pelatihan sangat diperlukan agar ketika pegawai menyelesaikan pelatihan tersebut, tingkat kinerja pegawai seharusnya lebih meningkat dan dapat dipelajari kembali pengetahuan yang sudah didapat.

Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa evaluasi pelatihan membandingkan oleh para manajer , pelatih , dan peserta pelatihan. Terlalu sering pelatihan dilakukan tanpa mengukur dan mengevaluasinya merupakan sebuah pemborosan karena pelatihan membutuhkan waktu.

Pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh manajemen terhadap pegawai maka semakin tinggi juga motivasi yang ada pegawai,sebaliknya jika pelatihan yang diperoleh tidak berdampak pada kinerja pegawai,maka akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dikarenakan pelatihan tersebut sudah membutuhkan waktu yang banyak sehingga target penyelesaian pekerjaan pegawai diperusahaan pun akan terganggu ,maka hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Berikut hasil penilaian kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner pra survey tentang pernyataan Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

| No | Pernyataan | S(%) | TS(%) |
|-------------------------------|---|------|-------|
| Striving of Excellence | | | |
| 1. | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti | 87% | 13% |
| 2. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart | 68% | 32% |

| No | Pernyataan | S(%) | TS(%) |
|---|---|------|-------|
| 3. | Pegawai mampu memberikan kualitas kerja dari hasil kerjanya | 77% | 23% |
| Problem Solving | | | |
| 1. | Pegawai mampu merencanakan pemecahan masalah yang dihadapi | 87% | 13% |
| 2. | Pegawai melakukan analisa yang mendalam terhadap masalah yang pegawai tangani | 65% | 35% |
| 3. | Pegawai mampu mengarahkan, memperbaiki kesalahan, dan memberi solusi secara langsung | 23% | 26% |
| Motivasi dan Ketekunan dalam Bekerja | | | |
| 1. | Pegawai mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan | 94% | 6% |
| 2. | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan | 48% | 52% |
| 3. | Pegawai mampu bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru sangat berperan dalam meningkatkan kinerja | 61% | 12% |
| Attitude | | | |
| 1. | Pegawai memiliki sikap yang sopan dan santun | 97% | 3% |
| 2. | Pegawai memiliki sikap ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan | 100% | 0% |
| 3. | Pegawai mampu mengembangkan kualitas sikap dalam pekerjaan | 74% | 26% |
| Skill and Knowledge | | | |

| No | Pernyataan | S(%) | TS(%) |
|----|---|------|-------|
| 1. | Pegawai memiliki pengetahuan serta menguasai bidang pekerjaannya dengan baik | 29% | 6% |
| 2. | Pegawai memiliki keterampilan (skill) yang sesuai standar pekerjaan | 90% | 10% |
| 3. | Pegawai mampu mengembangkan pengetahuan serta keterampilan bekerja sehingga mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan | 77% | 23% |

Sumber : Data Primer. Hasil olah data pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik. Namun, pada pra survey yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa indikator yang menyatakan “tidak setuju” dengan presentase yang signifikan besar. Dapat dilihat pada dimensi Motivasi dan Ketekunan Kerja dengan presentase 48% “setuju” dengan pernyataan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan dan presentase 52% “tidak setuju” pernyataan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Artinya, sebanyak 52% terdapat pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak lebih dari target.

Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dihasilkan dan bagaimana cara mengerjakannya Kinerja dikatakan efektif apabila proses kegiatannya mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dilihat berdasarkan efisiensi waktu khususnya pada penyelesaian target kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditargetkan. Jika pegawai dapat memenuhi pekerjaan lebih dari yang ditargetkan maka, kualitas pegawai maupun perusahaan akan semakin baik pula dan pegawai mendapatkan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaan (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016).

Sumber : data sekunder Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor 2022

Tabel 1.8
Standar Penilaian Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

| INDIKATOR PENILAIAN PRESTASI KERJA | |
|------------------------------------|---------------|
| Total Nilai | Predikat |
| 81 – 100 | Sangat Baik |
| 61 – 80 | Baik |
| 41 – 60 | Cukup |
| 21 – 40 | Kurang |
| 00 – 20 | Sangat Kurang |

Sumber : data sekunder Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor 2022

Berdasarkan tabel 1.6 dan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor pada Divisi Umum dengan keterangan baik dari 5 (lima) kategori dengan nilai 61-80 yang telah dihitung secara keseluruhan dan terdapat aspek yang menurun yaitu kategori *Attitude* dengan nilai pada bulan juni 75.6 hingga nilai pada bulan Juli 74.8. Dapat dilihat pada data rata-rata penilaian staf per unit kerja ,sebagai berikut :

Tabel 1.9

Rekap Indeks Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Per Unit Kerja Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Periode Juni dan Juli 2022

| JUNI | | | | |
|-----------------------|-----|--------------------------------|----------------------|-------------|
| Entitas Kerja | NO. | Unit Kerja | Nilai Rata-rata Staf | Predikat |
| DIVISI UMUM | 1 | Unit Kerja Pemasaran dan Humas | 78.61 | BAIK |
| | 2 | Unit Kerja Keuangan | 78.17 | BAIK |
| | 3 | Unit Kerja SDM | 76.25 | BAIK |
| | 4 | Unit Kerja Umum | 66.69 | BAIK |
| | 5 | Unit Kerja Layanan Pengadaan | 72.27 | BAIK |
| Rata Rata Divisi Umum | | | 74.40 | BAIK |
| JULI | | | | |
| DIVISI UMUM | 1 | Unit Kerja Pemasaran dan Humas | 79.63 | BAIK |
| | 2 | Unit Kerja Keuangan | 73.63 | BAIK |
| | 3 | Unit Kerja SDM | 74.35 | BAIK |
| | 4 | Unit Kerja Umum | 59.62 | CUKUP |

| | | | | |
|------------------------------|---|------------------------------|--------------|-------------|
| | 5 | Unit Kerja Layanan Pengadaan | 74.07 | BAIK |
| Rata Rata Divisi Umum | | | 72.26 | BAIK |

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja per unit kerja pada Divisi Umum mengalami penurunan pada bulan Juni sebesar 74.40 dan bulan Juli sebesar 72.26. Dalam hal ini, unit kerja yang mengalami penurunan secara signifikan yaitu pada unit bagian Keuangan, SDM dan Umum. Namun di perusahaan ini memiliki standar penilaian kinerja tersendiri yang bernilai ≥ 81 atau minimal 81 agar mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan tabel 1.6, tabel 1.7 dan tabel 1.9 dapat dilihat masih belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kemajuan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan untuk keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terdapatnya fakta di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu pentingnya motivasi kerja di perusahaan ini, karena jika pegawai merasakan adanya motivasi maka kinerja pegawai untuk perusahaan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik. Dari

hasil wawancara dapat diketahui belum tercapainya target kinerja yang efektif di perusahaan ini, ditandai dengan para pegawai yang kurangnya kesadaran dalam pengisian serta pengumpulan formulir penilaian kinerja, sehingga adanya penundaan analisis penilaian kinerja pada semua divisi PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan karena hal tersebut juga, terjadi keterlambatan pada pencapaian target kerja. Adapun pemberian fasilitas yang di berikan perusahaan untuk para pegawai seperti fasilitas ruang kerja yang nyaman, fasilitas AC setiap ruangan, wifi, fasilitas kesehatan, PC dan Printer di berbagai ruangan karena dalam lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah pegawai untuk mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan suasana yang baik untuk para pegawai, adanya hubungan baik antara sesama pegawai dan atasan akan membuat pegawai lebih merasa nyaman dan akan menimbulkan rasa memiliki pada tempat kerjanya, serta akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi pekerjaan yang diberikan. Dalam pemberian gaji pada perusahaan ini mengikuti ketentuan yang diberikan dan setiap daerah sehingga tidak adanya pengurangan atau keterlambatan pemberian gaji pada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan data-data diatas dapat dipahami betapa pentingnya motivasi pegawai bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, apakah ada hubungannya dengan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil data menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara kuantitas melalui ketidakhadiran pegawai yang kurang baik.
2. Terjadi penurunan Penilaian kinerja pegawai pada Divisi Umum bulan Juni dan bulan Juli terdapat kategori kategori *attitude*.
3. Berdasarkan daftar hasil survey mengenai motivasi kerja, menunjukkan bahwa pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik.
4. Berdasarkan daftar hasil survey mengenai kinerja pegawai, menunjukkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik.
5. Berdasarkan hasil survey mengenai motivasi kerja, menunjukkan bahwa pada dimensi pendidikan dan pelatihan belum secara maksimal

,dapat dilihat dari presentase 19% “tidak setuju” dengan pernyataan bahwa setelah mengikuti pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilannya dengan maksimal. Maka, terlihat bahwa pegawai belum secara maksimal memperoleh pelatihan.

6. Berdasarkan hasil survey mengenai kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pada dimensi motivasi dan ketekunan kerja belum secara maksimal ,dapat dilihat dari presentase 52% “tidak setuju” Tidak tercapainya penyelesaian pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah diajukan dengan pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang motivasi kerja dengan kinerja Pegawai pada. Dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan tugas metode penelitian . Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan , yaitu :

1. Untuk menganalisis Motivasi Kerja Pada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
2. Untuk menganalisis Kinerja Pegawai Pada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
3. Untuk menganalisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Pegawai Pada Di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan dan informasi yang berharga untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama.

2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh saat kuliah . Dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan,serta diharapkan dapat memecahkan masalah pada permasalahan perusahaan dan khususnya pada karyawan, sehingga karyawan dapat berkembang dengan baik bagi suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sumber manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan semua praktik manajemen dan pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara langsung (Sinambela, 2018).

Menurut Hasibuan (2017); Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

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”* (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merekrut, melatih, menilai, dan memberi penghargaan kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan).

Menurut Amstrong (2015). menyatakan bahwa *“Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations”*(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang strategis, terpadu dan koheren terhadap pekerjaan, pembangunan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi).

Menurut Wilson Bangun (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja.

Menurut Emron Edison (2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi suatu proses pengelolaan didalam organisasi serta memproses hubungan peranan karyawan dalam tanggung jawab terhadap organisasi dengan efektif dan efisien dan mengoptimalkan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya manusia yaitu : perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan;

3. Pengarahan

Agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan tercapai;

4. Pengadaan

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

5. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya;

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan;

10. Pemberhentian

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

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian diatas terdiri perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat penting untuk diterapkan di dalam perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau organisasi, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai sesuai dengan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan MSDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen sumber daya manusia adalah Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
7. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku manusia dalam mencapai tujuannya atau kebutuhannya. Motivasi yang diartikan sebagai dorongan, sebab, atau alasan manusia dan melakukan suatu hal dengan bekerjasama secara produktif. Berikut ini, merupakan pengertian motivasi menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2018) : Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B Flippo (2016) : *Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

(Motivasi adalah suatu keahlian , dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai)

Menurut American Encyclopedia (2016) “*motivation : That predisposition (it self the subject of much controversy) within the individual wich arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior.*

(Motivasi adalah kecenderungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia).

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas, motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk dapat melakukan perilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017) motivasi terdiri dari dua bentuk, yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang yang kemudian mendorong orang tersebut untuk menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk mengubah sikap yang dimilikinya ke arah yang lebih baik lagi.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang lebih berarti.

Menurut Donni Juni Priansa (2016) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya dapat digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar;

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat menarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk motivasi dibagi menjadi dua yaitu Motivasi Intrinsik (berasal dari dalam) dan Motivasi Ekstrinsik (berasal dari luar).

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendorong seseorang dalam bekerja lebih semangat dan giat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017). Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
10. Mendukung semangat kerja serta gairah.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. 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.

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor dalam luar atau internal karyawan tersebut ,dan faktor dari luar atau ekstrnal ,jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya,sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif akan berdampak baik pada pegawai tersebut.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali (2017) , motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) ,yaitu :

1. Gaji (salary).
Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi.
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.
3. Hubungan kerja.
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.
4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian

Indikator Motivasi Kerja menurut Sunyoto (2017), yaitu :

1. Rasa aman
Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan dan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi;
2. Sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok yang kompak.

3. Penghargaan

Meliputi kebutuhan yang dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Menurut Sulistiyanti (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji/Upah
2. Suasana Kerja
3. Jaminan Kerja
4. Hubungan Antar Pegawai
5. Pendidikan Dan Latihan

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Motivasi Kerja terdiri atas Gaji, Suasana Kerja, Jaminan Kerja, Hubungan antar pegawai, Pendidikan dan Latihan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja:

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017).

Menurut Mangkumanegara (2015) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora dalam Kristanti (2017) mengatakan kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada (Johari *et al.*, 2018), melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Menurut Jhon (2017), "*Performance is defined as the record of out comes produced on specific job function of activities during specified time period*". (Kinerja didefinisikan sebagai rekor dari hasil yang dihasilkan pada

fungsi pekerjaan tertentu dari aktivitas selama waktu yang ditentukan jangka waktu.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori mengenai kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai yang ditetapkan.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk bertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Penilaian Kinerja merupakan upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Berikut ini pengertian penilaian kinerja menurut para ahli :

Menurut Simanjuntak dalam sinambela, (2018); penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi , atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan dahulu.

Menurut Mangkumanegara (2015); penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu.

Penilaian kinerja merupakan sebuah cara yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai pekerjaan karyawan (Simammora dalam Kristanti,2017). Sehingga kinerja dari individu dapat diukur dan diketahui apabila memenuhi kriteria keberhasilan sebagai alat ukur yang telah ditentukan organisasi. Penilaian kinerja berguna untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, termasuk juga mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan , dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan atau perbaikan kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Burso,2018). Berikut tujuan penilaian kinerja menurut Badriyah (2015) :

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup:
 - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang keputusan tersebut.
2. Pengembangan tujuan organisasi :
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
 - c. Memotivasi pekerja;
 - d. Mendiagnosa problem individu dan organisasi.

Menurut Gibson dalam Burso (2018) menyatakan tujuan utama dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Pertimbangan tujuan, menunjukkan bagaimana cara mengetahui, menilai, menyimpulkan dan mencegah kendala-kendala yang dihadapi karyawan selama bekerja.
- b. Pertimbangan pekerjaan, dapat menunjukkan bagaimana cara mengetahui menilai , menyimpulkan dan memberikan *reward* sesuai dengan tingkat kinerja karyawan masing-masing.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai tujuan penilaian kinerja diatas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja,yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi
 Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas 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 jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian;
2. Pengetahuan;
3. Rancangan kerja;
4. Kepribadi;
5. Motivasi kerja;
6. Kepemimpinan;
7. Gaya kepemimpinan;
8. Budaya organisasi;
9. Kepuasan kerja;
10. Lingkungan kerja;
11. Loyalitas;
12. Komitmen.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas, dan faktor motivasi.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Menurut Akob (2016) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
2. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja.
3. Pengetahuan, pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
4. Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
5. Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
6. Kemandirian, mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.
7. Inisiatif, mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.
8. Keandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Penelitian Kristanti (2017) menggunakan indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas keluaran (*Quality of output*)
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.
2. Waktu keluaran (*Timelines of output*)
Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik.
3. Tingkat kehadiran (*Presences of work*)
Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.
4. Efisien pekerjaan yang telah diselesaikan (*Efficiency of work completed*)
Merupakan suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.
5. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan (*Effectiveness of work completed*)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Bernardin dan Russel (Burso,2018) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator ,sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)
Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas
Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Hubungan Antar Karyawan
Tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Indikator kinerja berdasarkan unsur-unsur penilaian kinerja adalah Gomes (2017):

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. ketepatan waktu kerja
4. penggunaan SDM
5. Pemeliharaan nama baik lembaga

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|---|--|---|---|--|--|
| 1 | Siti Chadijh Pohan (2014) - Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan | Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Prestasi yang diraih 2. Tanggung jawab 3. Kepuasan kerja itu sendiri | Metode Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Product Moment</i> . Analisis Deskriptif yang digunakan adalah Uji Normalitas . | Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan korelasi koefisien signifikansi (P) 0,001. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan korelasi sangat signifikan. dengan | Persamaan terletak pada variabel penelitiannya yaitu : Variabel X sama yaitu motivasi kerja dan Variabel Y sama yaitu kinerja pegawai dan objek penelitian sama-sama perusahaan Jasa. Perbedaannya terletak pada |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|--|--|---|---|--|---|
| | | | Indikator Kinerja Karyawan : 1. Hasrat untuk berprestasi 2. Tepat waktu 3. Antusias 4. Dorongan untuk menjadi yang terbaik 5. Bersemangat 6. Pantang menyerah | | demikian terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. | analisis deskriptif memakai uji normalitas sedangkan penelitian saya tidak menggunakan uji normalitas. |
| 2 | Nur Aini (2015) - Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya | Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Daya dorong; 2. Kemauan; 3. Kerelaan; 4. Membantu keahlian; 5. Membantu keterampilan; 6. Tanggung jawab; 7. Kewajiban; 8. Tujuan Indikator Kinerja | Metode Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Product Moment</i> . Analisis Deskriptif yang digunakan adalah Uji Normalitas dan Linearitas. | Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina di Bright Surabaya, dengan nilai $r=0.504$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada skor korelasi tersebut. | Persamaan terletak pada variabel penelitiannya yaitu : Variabel X sama yaitu motivasi kerja dan Variabel Y sama yaitu kinerja pegawai dan objek penelitian sama-sama perusahaan Jasa. Perbedaannya terletak pada analisis deskriptif memakai uji normalitas sedangkan penelitian saya menggunakan |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|---|--|--|---|---|---|
| | | | Karyawan (Y) , menurut Sondang P. Siagian: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Komitmen kerja | | | analisis korelasi determinasi. |
| 3 | Salsabila Raihanul Zannah (2022) - Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi | Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Maslow (2017) indikator Motivasi Kerja (X), yaitu : 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan perwujudan diri Menurut Robbins (2015), indikator Kinerja | Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Rank Spearman</i> . | Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air ma 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 cukup baik dengan rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik (59,98>45). Koefisien | Persamaan terletak pada variabel penelitiannya yaitu : Variabel X sama yaitu motivasi kerja dan Variabel Y sama yaitu kinerja pegawai dan objek penelitian sama-sama perusahaan Jasa. Perbedaannya terletak pada metode analisis data yang digunakan adalah korelasi <i>rank spearman</i> ,sedangkan penelitian saya, <i>product moment</i> . |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|---|--|--|---|---|---|
| | | | Karyawan (Y), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | | 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 Umum Daerah Air Minum (perumdam) TJM Kabupaten Sukabumi Cabang Cibadak. | |
| 4 | Ayu Astiasih (2021) - Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Maslow (2017) indikator Motivasi Kerja (X), yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan | Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Rank Spearman</i> . | Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Aghist | Persamaan terletak pada variabel penelitiannya yaitu : Variabel X sama yaitu motivasi kerja dan Variabel Y sama yaitu kinerja pegawai |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|----------------------------|----------|---|-----------------|---|--|
| | pada PT. Aghist Promosindo | | <p>an Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan perwujudan diri <p>Menurut Emron Edison (2016), indikator Kinerja Karyawan (Y), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas | | <p>Promosindo memiliki hubungan yang positif dengan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aghist Promosindo dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,793 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel ,motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,89% sedangkan sisanya sebesar 37,11% dipengaruhi oleh faktor lain</p> | <p>dan objek penelitian sama-sama perusahaan Jasa. Perbedaannya terletak pada metode analisis data yang digunakan adalah korelasi <i>rank spearman</i> ,sedangkan penelitian saya, <i>product moment</i></p> |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|---|--|--|---|--|---|
| | | | | | di luar motivasi kerja. Hasil hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,210 \geq 1,6759$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aghist Promosindo. | |
| 5 | Marta Harjanti Sari (2017) - Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Food And Beverage Services</i> Di Queen Of The South Yogyakarta | Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) | Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Daya dorong; 2. Kemauan; 3. Kerelaan; 4. Membantu keahlian; 5. Membantu keterampilan; 6. Tanggung jawab; 7. Kewajiban; 8. Tujuan Menurut Emron Edison (2016), indikator | Metode Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Product Moment</i> . Analisis Deskriptif yang digunakan adalah Uji Normalitas dan koefisien korelasi. | Dari hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian di Queen Of The South Yogyakarta di dapat uji hipotesis yaitu Korelasi Product Moment untuk variabel X dan Y, Hasil uji hipotesis di peroleh adalah rhitung sebesar 0,556 dengan angka signifikan sebesar 5% maka di peroleh rtabel sebesar 0,361 karena nilai rhitung > dari | Persamaan terletak pada variabel penelitiannya yaitu : Variabel X sama yaitu motivasi kerja dan Variabel Y sama yaitu kinerja pegawai dan objek penelitian sama-sama perusahaan Jasa. Perbedaannya terletak pada analisis deskriptif memakai uji normalitas sedangkan penelitian saya tidak menggunakan uji normalitas. |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|-------------------------|----------|--|-----------------|--|-------------------------|
| | | | Kinerja Karyawan (Y), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas | | rtabel maka Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan F&B Services Department di Hotel Queen Of The South Yogyakarta. Dari hasil wawancara dengan kelima narasumber yang telah dipilih oleh peneliti, dapat dijelaskan bahwa program-program motivasi yang diperlukan karyawan F&B Services Department di Hotel Queen Of The South Yogyakarta adalah program motivasi berupa Training, Best Employee, Team Building, Gathering, dan Kenaikan Gaji. Program | |

| No | Nama dan Judul Peneliti | Variabel | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|-------------------------|----------|-----------|-----------------|--|-------------------------|
| | | | | | tersebut dianggap karyawan dapat membuat kinerja karyawan F&B Services Department meningkat. Dalam hal ini dapat diinformasikan bahwa, semakin baik program motivasi yang diperlukan karyawan diberikan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. | |

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cukup dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan agar bekerja dengan semangat di dalam perusahaan. Motivasi kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada motivasi pada karyawan.

Hezberg (Sulistiyanti, 2016) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan dengan teman dan atasan, kebijakan dan administrasi Instansi. Dari faktor tersebut ditetapkan indikatornya yaitu kompensasi atau gaji, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara

pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, pendidikan dan latihan (diklat) dan penghargaan.

Setelah mengetahui dasar motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka haruslah dilakukan peningkatan kinerja. Dalam peningkatan kinerja ini, diperlukan indikator dalam pengukuran kinerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Prawirosentono (2018), yaitu : Efektifitas dan Efisiensi; Otoritas (wewenang); Disiplin; Motivasi; Budaya Organisasi; dan Stress. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Salah satunya adalah faktor motivasi, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor motivasi. Dimana faktor motivasi sangat penting di dalam perusahaan ataupun organisasi seperti pada Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Sedangkan Menurut Sulistiyanti (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji/Upah
2. Suasana Kerja
3. Jaminan Kerja
4. Hubungan Antar Pegawai
5. Pendidikan Dan Latihan

Motivasi adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap inisiatif, hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar-standar dan norma-norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, Motivasi juga dapat diartikan sebagai pendorong untuk karyawan melakukan pekerjaannya dengan semangat kerja Faktor yang mendorong adanya motivasi dalam karyawan yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja (Swaminathan dalam Dewi, 2015).

Dalam rangka mengevaluasi yang sistematis terhadap kinerja dan kompetensi pegawai (staf) Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, untuk meningkatkan produktivitas organisasi serta penetapan kebijakan dan pengembangan pegawai, dengan ini sesuai intruksi yang diberikan Direksi perusahaan pada Nomor. 01 Tahun 2022. Maka, kepada bagian Sekertaris perusahaan, para manager dan para asisten manager untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai (staf) setiap bulannya dengan 7

(tujuh) parameter penilaian yang dibagi menjadi 2 (dua) kompetensi penilaian yaitu :

- a. Penilaian Kompetensi General terdiri dari 5 indikator; dan
- b. Penilaian Kompetensi Spesialis terdiri dari 2 (dua) indikator berdasarkan tugas dan fungsi pokok Sub Unit kerja masing-masing

Berdasarkan ketentuan diatas mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor (2022), mengemukakan Indikator untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Striving for Excellence (Berupaya Meraih Hasil)
2. Problem Solving (Kecakapan dalam Memecahkan Masalah)
3. Motivasi dan Ketekunan dalam kerja
4. Attitude
5. Skill and Knowledge (Pengetahuan Teknis)
- 6.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu bekerja, demi kepentingan organisasi dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena motivasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan dalam dua variabel tersebut yang saling berkaitan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan mengenai motivasi karyawan pada perusahaan tersebut dan bagaimana kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. 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 pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian, sebagai berikut :

1. Diduga adanya Hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, dimana Motivasi Kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (variabel dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan dengan individu/orang dalam suatu kelompok atau organisasi., yaitu pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan sumber data yang di peroleh berasal dari responden pegawai pada Divisi Umum (Bagian Umum,Bagian Keuangan,dan Pemasaran Humas). berjumlah 48 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu atau wilayah dilakukannya penelitian untuk memperoleh data-data yang berasal dari organisasi, yaitu data yang diperoleh responden. Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Sukahati No.12, Sukahati, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16913.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif.

Data kualitatif adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu dari hasil observasi,*FGD*, wawancara atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : Sejarah,Objek, Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah , tingkatan , perbandingan , volume , yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penelitian 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,2018). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan atasan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan observasi secara langsung kepada pihak pegawai selama 60 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, dan lain-lain.

3.3.3 Operasionalisasi 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. Berikut operasionalisasi variabel untuk motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

| Variabel | Indikator | Dimensi/Ukuran | Skala |
|--------------------|------------------|---|----------|
| Motivasi Kerja (X) | 1. Gaji/Upah | 1. Kesesuaian terhadap pendapatan pegawai. 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMK yang berlaku. 3. Pegawai mendapatkan tunjangan. | Interval |
| | 2. Suasana Kerja | 1. Mendapatkan fasilitas kerja yang memadai 2. Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan | Interval |

| Variabel | Indikator | Dimensi/Ukuran | Skala |
|---------------------|--|---|----------|
| | | 3. Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman | |
| | 3. Jaminan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketepatan waktu dalam memberikan jaminan sosial kepada pegawai. 2. Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai. 3. mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan | Interval |
| | 3. Hubungan antar pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja 2. Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. 3. Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan | Interval |
| | 4. Pendidikan dan Pelatihan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat dorongan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. 2. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. 3. Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerjanya. | Interval |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1. Striving for Excellence (Berupaya Meraih Hasil Terbaik) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih 2. Tingkat kemampuan pegawai untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai | Interval |

| Variabel | Indikator | Dimensi/Ukuran | Skala |
|----------|---|---|----------|
| | | 3. Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan | |
| | 2. Problem Solving (Kecakapan dalam Memecahkan masalah) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik 2. Tingkat kemampuan mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah 3. Pegawai memiliki keterampilan untuk mengambil keputusan dalam mengatasi masalah | Interval |
| | 3. Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab 3. Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas | Interval |
| | 4. Attitude | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan 2. Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif 3. Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap | Interval |
| | 5. Skill and Knowledge (Pengetahuan Teknis) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengetahuan pegawai mengenai prosedur pelaksanaan tugas 2. Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas 3. Tingkat kemampuan dalam mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan | Interval |

3.4 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 pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor berjumlah 247 pegawai.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 Pegawai pada Divisi Umum (Bagian Umum,Bagian Keuangan,dan Pemasaran Humas). Adapun peneliti menggunakan metode probabilitas yaitu *non probability sampling* dan menggunakan teknik *purposive sampling* ,dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2016).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

3.5.1 Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

b. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti , dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang mendalam.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sekaran (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Kemudian pertanyaan data kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (R) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Pegawai

| Keterangan | Bobot |
|--------------------|-------|
| Selalu (S) | 5 |
| Sering (SR) | 4 |
| Kadang-Kadang (KK) | 3 |
| Pernah (P) | 2 |
| Tidak Pernah (TP) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2016)

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.6 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2019) Uji instrumen merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang

diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian dua uji yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang didapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Rumus yang digunakan peneliti adalah korelasi *pearson product moment* berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- N = Jumlah responden

Apabila $n_{hitung} \geq r_{tabel}$ dimana $r_{tabel} = 0,284$, $n=48$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $n_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dari variabel x (Motivasi Kerja) dan variabel y (Kinerja Pegawai :

a. Uji Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Indikator | Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil |
|------------------|---|--------------|-------------|-------|
| 1. Gaji/Upah | Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai | 0,778 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku. | 0,701 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mendapatkan tunjangan | 0,658 | 0,284 | Valid |
| 2. Suasana Kerja | Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai | 0,887 | 0,284 | Valid |

| | | | | |
|-----------------------------|--|-------|-------|-------|
| | Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan | 0,685 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman | 0,843 | 0,284 | Valid |
| 3. Jaminan Kerja | Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu | 0,794 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai. | 0,839 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan | 0,893 | 0,284 | Valid |
| 4. Hubungan Antar Pegawai | Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja | 0,708 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. | 0,672 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan | 0,646 | 0,284 | Valid |
| 5. Pendidikan dan Pelatihan | Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. | 0,685 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. | 0,776 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerjanya. | 0,773 | 0,284 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.4, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 48 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,284$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Indikator | Ukuran | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil |
|----------------------------|--|--------------|-------------|-------|
| 1. Striving for Excellence | Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | 0,848 | 0,284 | Valid |

| Indikator | Ukuran | r _{hitung} | r _{tabel} | Hasil |
|---------------------------------------|---|---------------------|--------------------|-------|
| | Pegawai mampu untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai | 0,836 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan | 0,767 | 0,284 | Valid |
| 2. Problem Solving | Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik | 0,846 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai mampu mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah | 0,795 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki keterampilan untuk mengambil keputusan dalam mengatasi masalah | 0,790 | 0,284 | Valid |
| 3. Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja | Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,797 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab | 0,846 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas | 0,724 | 0,284 | Valid |
| 4. Attitude | Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan | 0,794 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif | 0,459 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap | 0,867 | 0,284 | Valid |
| 5. Skill and Knowledge | Pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas | 0,712 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas | 0,822 | 0,284 | Valid |
| | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan | 0,833 | 0,284 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 48 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan valid dengan $r_{hitung} > 0,284$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpa Cronbach* $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reabilitas adalah sebagai berikut :

Koefisien reabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas alpha Cronbach

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrument

S_t^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Uji Reabilitas

| No | Nilai n | Keterangan |
|----|----------------------|------------------------|
| 1. | $\alpha < 0,6$ | Kurang Reliabel |
| 2. | $0,6 < \alpha < 0,8$ | Cukup Reliabel |
| 3. | $\alpha > 0,8$ | Sangat Reliabel |

Berikut hasil uji reabilitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .944 | 15 |

Sumber : Data *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3.7 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,944 ,hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan instrument variabel motivasi kerja sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,6.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .954 | 15 |

Sumber : Data *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,954 ,hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan instrument variabel kinerja pegawai sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,6.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencatat dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mengenai motivasi dan kinerja pegawai. Gambaran mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai diperoleh melalui tanggapan responden.

Dalam penelitian ini statistic deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relative

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

 Σf = Total frekuensi

2. Rata-rata

$$x = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan :

 \bar{x} = Rata-rata hitung

xi = Data ke-i

n = Jumlah Data

Sumber : Sugiyono (2015)

selain menggunakan rumus diatas , untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, rumus yang digunakan sebagai berikut :

Skor tertinggi responden = Skor tertinggi x jumlah responden

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2014) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut : “ skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9

Interpretasi Hasil

| Kriteria Interpretasi Hasil | Keterangan |
|-----------------------------|--|
| 0%-20% | Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah |
| 21%-40% | Tidak Setuju/Buruk/Rendah |
| 41%-60% | Kurang Setuju/Cukup/Cukup |
| 61%-80% | Setuju/Baik/Tinggi |

| Kriteria Interpretasi Hasil | Keterangan |
|-----------------------------|---|
| 81%-100% | Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2014)

Dari hasil perhitungan diatas , maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *product moment* menggunakan SPSS 26 , Untuk menguji hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan rumus korelasi korelasi *pearson product moment* berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- N = Jumlah responden

Agar dapat memberikan tafsiran keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| 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)

Untuk memudahkan penulis , maka penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dalam menentukan hasil dari korealsi Karl Person.

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi . Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan x dan y . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono(2017)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = Koefisien korelasi

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis berguna untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau di tolak . Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2011) uji signifikan dilakukan dengan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

Untuk t_{tabel} dicari tabel distribusi t dengan tingkat signifikan $\alpha= 0,05$ dan $dk=n-2$, sedangkan t_{hitung} dicari dengan rumus berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

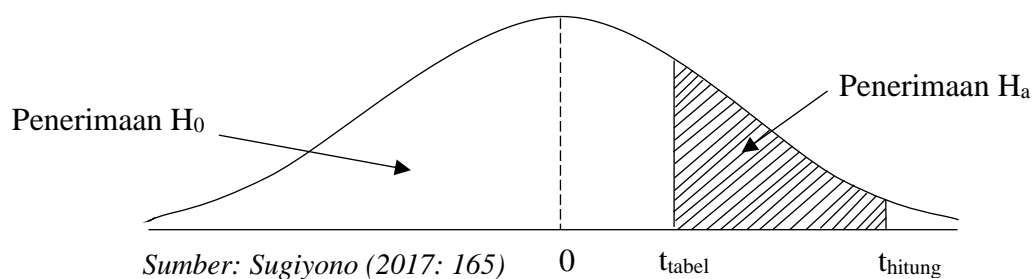
Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan

Kabupaten Bogor

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten

Bogor

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, pada tahun 1977 memulai pembangunan sarana prasarana air bersih di Perum Perumnas Depok, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Cipta Karya No. 28 / Kpts / CK / 1977 tanggal 13 Juli 1977 dengan organisasi pengelola, Badan Pengelola Air Minum (BPAM).

Pada tanggal 14 April 1983 didirikan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor yang berkantor di Gunung Batu Ciomas Bogor dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, antara BPAM Depok dan PDAM Kabupaten Bogor merupakan pengelolaan yang terpisah. PDAM Tirta Kahuripan adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum yang kegiatannya mengolah air minum sehingga layak untuk digunakan oleh masyarakat. Pelayanannya kebutuhan air bersih ditujukan kepada masyarakat Kabupaten Bogor dan Kota Depok.

Pada tanggal 27 September 1988 PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menerima penyerahan sarana dan prasarana air bersih yang berada di wilayah Kota Depok yang semula dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM). Departemen Pekerjaan Umum diserahkan melalui Pemerintah Jawa Barat dan diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Sejak saat itu PDAM Tirta Kahuripan Berkedudukan di Depok dan berkantor pusat di Jl. Legong Raya No. 1 Depok II Tengah.

Pada tahun 1991, Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Bogor Nomor III/DPRD/Ps.012/III/1981 diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 05 Tahun 1991 Tentang Pembentukan PDAM Kabupaten Bogor, yang berkedudukan di Jl. Gunung Batu Bogor.

Pada tanggal 11 November 1994 telah diserahkan pengelolaan Sumber Mata Air Ciburial dari Gubernur DKI Jakarta kepada Gubernur Jawa Barat, selanjutnya dari Gubernur Jawa Barat ke Pemerintah Kabupaten Bogor dan pengelolaan selanjutnya dari Pemerintah Kabupaten Bogor diserahkan ke PDAM Kabupaten Bogor.

Pada tanggal 11 Juni 2003 kantor pusat PDAM Kabupaten Bogor yang semula berlokasi di Jalan Legong Raya No.1 Depok II Tengah-Kota Depok, pindah menempati kantor baru di dalam Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Bogor Jalan Raya Tegar Beriman Cibinong. Kantor pusat yang baru ini selain lebih representatif juga sangat strategis sehingga dapat memudahkan koordinasi baik secara internal maupun eksternal, sehingga pelayanan kepada masyarakat diharapkan dapat lebih meningkat. Pada kesempatan tersebut diresmikan penggunaan logo dan nama baru PDAM Kabupaten Bogor menjadi PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor oleh Bupati Kabupaten Bogor.

Pendirian PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor pada dasarnya ditujukan untuk memberikan pelayanan air bersih melalui jaringan perpipaan bagi masyarakat yang berada di Depok dan Kabupaten Bogor. Namun dengan adanya pemekaran wilayah di Kota Bogor, saat ini terdapat pelanggan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang terletak di wilayah administrative Kota Bogor, sehingga secara keseluruhan wilayah Pelayanan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor terdapat di wilayah Kabupaten Bogor, Kota Depok, dan beberapa wilayah di Kota Bogor.

4.1.2 Karakteristik Usaha

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor merupakan salah satu usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum.

4.1.3 Visi dan Misi Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

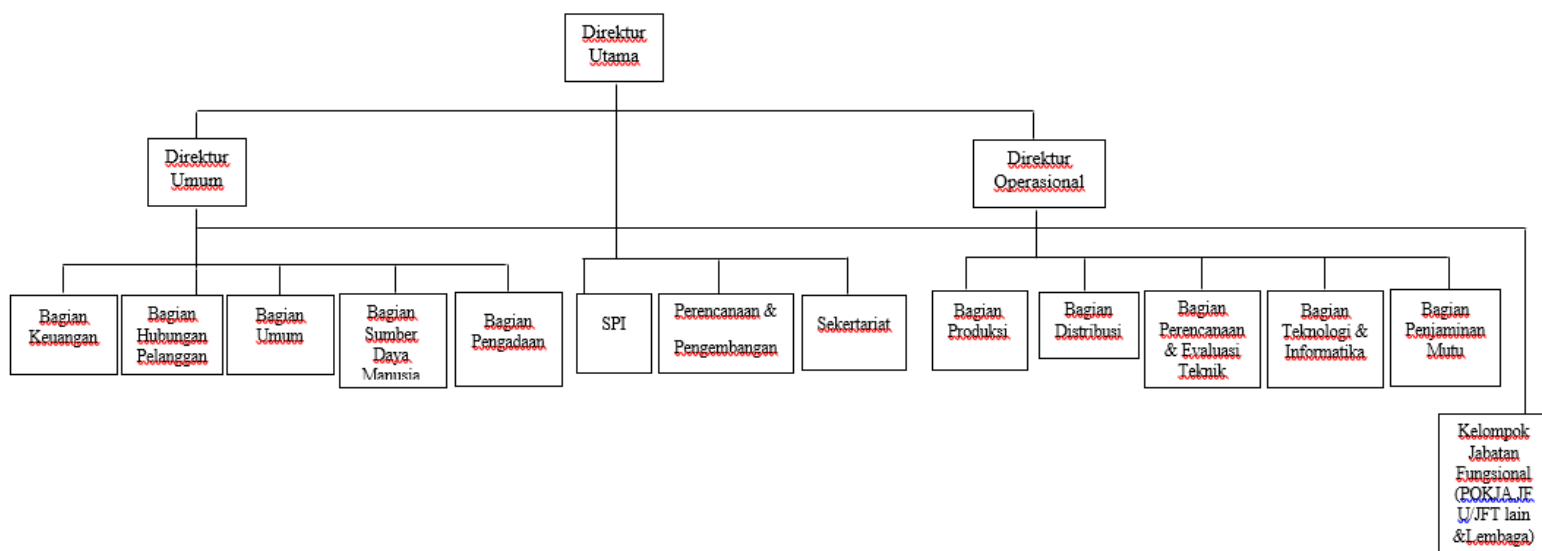
- Visi
 - “Menjadi Perusahaan Air Minum Termaju dan Terbaik Di Indonesia”
 - “Termaju” ditandai dengan tercapainya sustainability company meliputi organisasi perusahaan yang solid, manajemen yang efektif, sumber daya manusia yang kompeten dan penerapan teknologi. Dengan diperolehnya penilaian kinerja perusahaan yang tertinggi menunjukkan perusahaan air minum yang “Terbaik” dan berada di jajaran PDAM terbaik di Indonesia.
- Misi
 - Misi PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor selama 5 (lima) tahun kedepan di gambarkan sebagai berikut :
 - 1. Memberikan pelayanan air minum dengan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas sesuai dengan persyaratan serta memperhatikan keterjangkauan masyarakat;
 - 2. Meningkatkan cakupan pelayanan air minum di wilayah Kabupaten Bogor;
 - 3. Meningkatkan pendapatan perusahaan dalam rangka mendukung pengembangan perusahaan dan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah (PAD);
 - 4. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan;

5. Meningkatkan peran aktif dalam pelestarian lingkungan sumber air baku di wilayah Kabupaten Bogor;
6. Menjalankan usaha dengan dilandasi kepekaan yang tinggi agar dapat memberikan nilai tambah sebagai wujud pertanggungjawaban kepada Pelanggan, Pemilik serta Pegawai;
7. Berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat Kabupaten Bogor;
8. Meningkatkan kegiatan dalam rangka menunjang peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Bogor

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Struktur organisasi PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor berbentuk garis dan pada manajemen puncak telah dilakukan penataan fungsi dan peran kerja yang lebih koordinatif. Upaya ini salah satu bentuk sistem pengendalian yang dilakukan perusahaan yang diikuti dengan berbagai penyempurnaan struktur organisasi perusahaan. Penyempurnaan tata laksana organisasi perusahaan ini dijabarkan melalui penyederhanaan maupun peningkatan status, fungsi, dan tanggung jawab



.Sumber : Data Sekunder PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Gambar 4.1 Struktur PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

4.1.5 Uraian Tugas

Berikut merupakan uraian tugas dari struktural PDAM Tirta Kahuripan Kaabupaten Bogor:

1. Direktur Utama
 - a. Merupakan pemimpin tertinggi dalam perusahaan.
 - b. Menentukan arah dan kebijakan perusahaan.
 - c. Mengevaluasi terhadap jalannya kegiatan perusahaan secara keseluruhan.
 - d. Memberikan laporan berkala kepada bupati melalui badan pengawas.
2. Direktur Umum
 - a. Memimpin, mengawasi, mengendalikan, dan mengkoordinasikan kegiatan kegiatan dibidang pengelolaan keuangan, administrasi umum, kepegawaian dan hubungan masyarakat perusahaan.
 - b. Mengevaluasi terhadap jalannya kegiatan perusahaan dibidang pengelolaan keuangan, administrasi umum, kepegawaian dan hubungan masyarakat perusahaan dan melakukan penilaian hasil kerja bawahan.
3. Direktur Teknik
 - a. Memimpin, mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan- kegiatan pada perusahaan yang meliputi perencanaan dan desain proyek, pelaksanaan kontruksi dan perbaikan perpipaan, pengaturan dan pengawasan distribusi air serta perawatan bangunan dan instalasi air.
 - b. Mengevaluasi terhadap jalannya kegiatan perusahaan pada bagian produksi, distribusi perencanaan teknik dan bagian perawatan dan melakukan penilaian hasil kerja bawahan.
4. Kepala Satuan Pengawas Intern
 - a. Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan.
 - b. Membagikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada staf pegawai.
 - c. Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktivitas dan pengembangan karier bawahan.
 - d. Mengevaluasi dan melakukan penilaian hasil kerja bawahan.
 - e. Menyusun rencana kerja untuk pemeriksaan keuangan dan pembukuan, barang-barang rekening air dan non air, proyek-proyek PDAM dan bidang kepegawaian secara berkala serta mengajukan rencana tersebut kepada direktur utama untuk mendapatkan persetujuan.
 - f. Melaksanakan koordinasi dengan unit organisasi lain, baik secara horizontal maupun vertikal untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 - g. Melaksanakan pemeriksaan terhadap persediaan barang-barang,

- rekening air dan non air serta kas perusahaan, baik dikantor pusat maupun di cabang- cabang pelayanan untuk memastikan kebenarannya dengan pembukuan sebagai pendukung pembuatan laporan keuangan.
- h. Mengadakan pemeriksaan dan pembinaan terhadap masalah pengelolaan kepegawaian dan pelaksanaan disiplin kerja pegawai perusahaan.
 - i. Membantu pemeriksa ekstern yang bertugas di perusahaan.
 - j. Melaksanakan pemeriksaandan penelitian khusus pada perusahaan berdasarkan instruksi ditekstur utama.
 - k. Mengadakan koordinasi dengan unsur-unsur pengamanan ekstern.
 - l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas secara berkala kepada direktur utama.
5. Kepala Bagian Penelitian dan Pengembangan
- a. Menyusun rencana, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan penelitian dan pengembangan dibidang teknik, non teknik dan bidangpedesaan.
 - b. Mengevaluasi rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang perusahaan secara keseluruhan terutama yang menyangkut pengembangan operasional perusahaan untuk lima tahun mendatang.
6. Kepala Bagian Keuangan
- a. Memeriksa dan mengawasi penerimaan, penggunaan dan penyimpangan dari dana perusahaan termasuk alat-alat pembayaran dan kertas berharga serta mengawasi dan memeriksa penyelenggaraan kas kecil sesuain dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku.
 - b. Secara berkala mengadakan perkiraan dan analisa terhadap penyusunan anggaran belanja.
7. Kepala Bagian Hubungan Masyarakat
- a. Mengusahakan dan mengawasi proses produksi rekening air dan non air sebagai pendapatan utama perusahaan.
 - b. Merencanakan, mengusahakan dan mengawasi kelancaran penagihan piutang air dan non air.
8. Kepala Bagian Umum
- a. Mengawasi setiap pemesanan dan pembelian bahan baku dan barang kebutuhan perusahaan setelah disetujui oleh direktur umum.
 - b. Merencanakan jumlah pengadaan dan persediaan yang sesuai kebutuhan minimum, menetapkan anggaran untuk keperluan

- tersebut dan sewaktu-waktu mengadakan pemeriksaan pada gudang pemeriksaan.
- c. Menampung seluruh permintaan barang dan jasa untuk keperluan operasional perusahaan dan memproses pengadaan serta mengeluarkan setelah mendapat persetujuan direktur umum sesuai sistem dan prosedur akuntansi perusahaan yang berlaku.
9. Kepala Bagian Kepegawaian
 - a. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian yang mencakup pengangkatan, pemindahan, pemberhentian/pensiun, kenaikan pangkat/ golongan/ gaji berkala, cuti pegawai, absensi, dan lain-lain.
 - b. Mengevaluasi dan menyusun struktur penggolongan gaji sesuai dengan kebijaksanaan dan ketentuan yang berlaku.
 10. Kepala Bagian Produksi
 - a. Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan tugas dari seksi evaluasi sumber dan pengolahan, seksi instalasi dan seksi laboratorium.
 - b. Merencanakan pengembangan produksi air dan mengkoordinasikan pelaksanaan analisi kimia dan bakteriologi sehingga mutu air yang diproduksi atau dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan.
 11. Kepala Bagian Distribusi
 - a. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas dari seksi-seksi distribusi dan transmisi, meter air, dan pemeliharaan jaringan.
 - b. Mengumpulkan data mengenai keadaan jaringan-jaringan pipa distribusi dan jumlah maupun keadaan meteran air per wilayah distribusi, menganalisa dan memberikan rekomendasi untuk perencanaan rehabilitasi dan mengembangkan jaringan distribusi dalam jangka panjang.
 12. Kepala Bagian Perencanaan Teknik
 - a. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan persiapan rencana-rencana pelaksanaan dan penelitian atas jalannya proyek.
 - b. Mempersiapkan rancangan poyek pengembangan sumber air baru, sistem transmisi dan distribusi berikut perlengkapan dan peralatan yang diperlukan.
 13. Kepala Bagian Perawatan
 - a. Mengkoordinasikan dan mengawasi perawatan dari seluruh bangunan, ruangan, halaman, dari unit-unit pengolahan air.
 - b. Memeriksa dan mengatur pemeriksaan secara berkala serta mengkoordinasikan pelaksanaan dan perawatan instalasi air, mesin-mesin termasuk pelistrikan dan pompa air.

4.2 Profil Responden Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

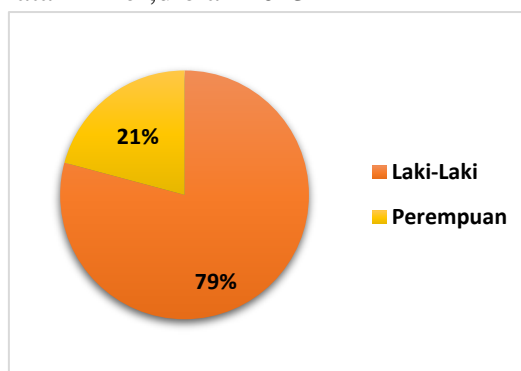
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Tanggapan Responden | |
|--------|---------------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| 1. | Laki-Laki | 38 | 79% |
| 2. | Perempuan | 10 | 21% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Sumber : Data Primer,diolah 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden dari 48 orang pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menunjukkan 79% adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan 21% adalah pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut :

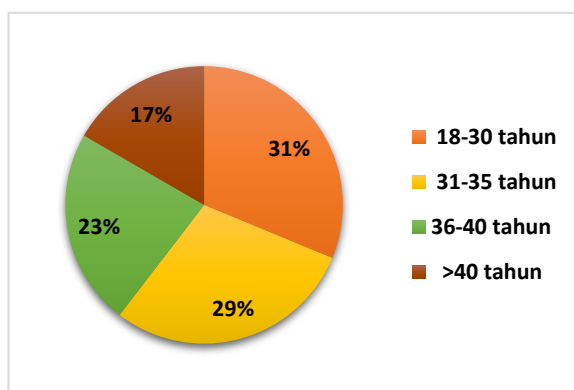
Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Tanggapan Responden | |
|----|-------------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| 1. | 18-30 tahun | 15 | 31% |
| 2. | 31-35 tahun | 14 | 29% |
| 3. | 36-40 tahun | 11 | 23% |
| 4. | >40 tahun | 8 | 17% |

| No | Usia | Tanggapan Responden | |
|----|--------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| | Jumlah | 48 | 100% |

Sumber : Data Primer,diolah 2023



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan karakteristik usia responden dari jumlah 48 orang pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-30 tahun adalah 31%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 29%, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 23% dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 17%. Jadi, pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan pada bagian umum, pelaksana kegiatan dan perencanaan pengembangan didominasi oleh pegawai yang berusia antara 18-30 tahun sebanyak 15 orang.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

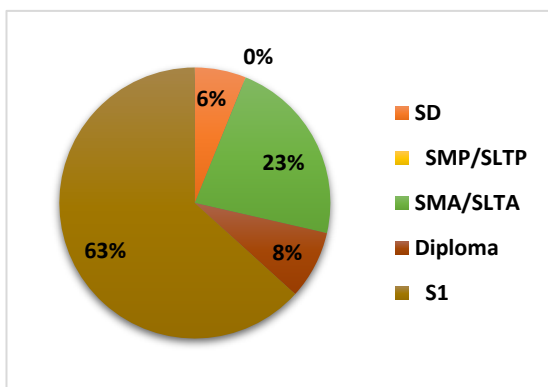
Karakteristik responden menurut Tingkat pendidikan dapat disajikan melalui Tabel 4.4 dibawah ini, yaitu :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Tanggapan Responden | |
|--------|------------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| 1. | SD | 3 | 6% |
| 2. | SMP/SLTP | - | - |
| 3. | SMA/SLTA | 11 | 23% |
| 4. | Diploma | 4 | 8% |
| 5. | S1 | 31 | 65% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Sumber: Data Primer,diolah 2023



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah responden 48 orang menunjukkan bahwa pegawai yang pendidikan SD sebanyak 6%, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMP/SLTP sebanyak 0%, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 23%, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8% dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 63%. Jadi, pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan presentase 63% atau sebanyak 31 orang.

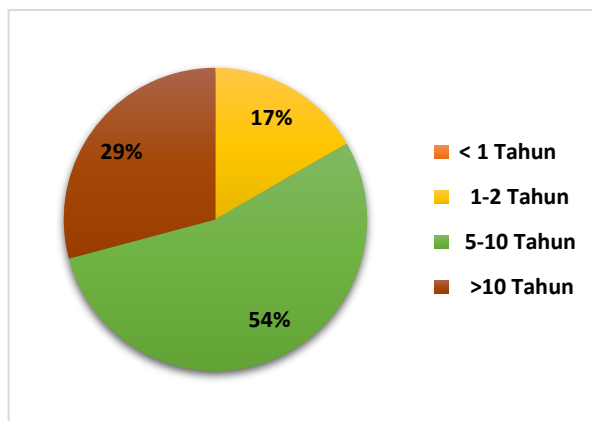
4. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa Bekerja dapat disajikan melalui tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

| No | Lama Bekerja | Tanggapan Responden | |
|--------|--------------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| 1. | < 1 Tahun | - | |
| 2. | 1-2 Tahun | 8 | 17% |
| 3. | 5-10 Tahun | 26 | 54% |
| 4. | >10 Tahun | 14 | 29% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.5 Masa Bekerja

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa bekerja responden dari 48 orang pegawai. Jumlah yang memiliki masa bekerja < 1 tahun adalah 0% , jumlah yang memiliki masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 17%, jumlah responden yang memiliki masa bekerja 5-10 tahun sebanyak 54 tahun dan jumlah responden yang memiliki masa bekerja >10 tahun sebanyak 29%. Jadi, pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai yang memiliki masa bekerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 54% atau 26 orang.

4.3 Hasil Penelitian

Selanjutnya akan dijelaskan secara terperinci mengenai apa saja indikator dari motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, dimana hasil dari sertiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 26.

4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 48 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini

1. Gaji/Upah

Tabel 4.5
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 23 | 115 | 48% |
| Setuju | 4 | 11 | 44 | 23% |
| Ragu-Ragu | 3 | 8 | 24 | 17% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 195 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5, dapat diketahui sebanyak 48% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai, sebanyak 23% menjawab setuju dan sebanyak 13% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{195}{240} \times 100\% = 81\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai pernyataan Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai. Yang artinya, sebanyak 23% responden sangat setuju dengan pemberian pendapatan yang sesuai.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 42% |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 35% |
| Ragu-Ragu | 3 | 5 | 15 | 10% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 195 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6, dapat diketahui sebanyak 42% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku, sebanyak 35% menjawab setuju dan sebanyak 13% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{195}{240} \times 100\% = 81\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku. Yang artinya sebanyak 42% responden sangat setuju dengan gaji yang sesuai dengan UMK.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai
Pegawai mendapatkan tunjangan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 50% |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 44% |
| Ragu-Ragu | 3 | 2 | 6 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 212 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai mendapatkan tunjangan, sebanyak 44% menjawab setuju dan sebanyak 2% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{212}{240} \times 100\% = 88\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai mendapatkan tunjangan. Yang artinya, sebanyak 50% responden sangat setuju dengan adanya tunjangan yang diberikan kepada pegawai.

2. Suasana Kerja

Tabel 4.8
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 33% |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 50% |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 198 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai, sebanyak 33% menjawab Sangat Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{198}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai. Yang artinya, sebanyak 50% responden setuju dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 105 | 44% |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 52% |
| Ragu-Ragu | 3 | 2 | 6 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 211 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan ,sebanyak 44% menjawab Sangat Setuju Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{211}{240} \times 100\% = 88\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan. Yang artinya, sebanyak 52% responden setuju dengan terciptanya hubungan yang harmionis antar sesama rekan kerja maupun atasan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46% |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 38% |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 204 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman, sebanyak 38% menjawab Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{204}{240} \times 100\% = 85\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman. Yang artinya, sebanyak 46% responden sangat setuju dengan adanya kondisi ruang bekerja yang bersih dan nyaman. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

3. Jaminan Kerja

Tabel 4.11
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 38% |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 44% |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 15% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 199 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11 dapat diketahui sebanyak 44% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu, sebanyak 38% menjawab Sangat Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{199}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu. Yang artinya, sebanyak 44% responden setuju dengan adanya pemberian jaminan sosial dengan tepat waktu. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 38% |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 44% |
| Ragu-Ragu | 3 | 7 | 21 | 15% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 199 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12 dapat diketahui sebanyak 44% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja

pegawai, sebanyak 38% menjawab Sangat Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{199}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai. Yang artinya, sebanyak 44% responden setuju dengan adanya fasilitas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada pegawai.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 42% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 42% |
| Ragu-Ragu | 3 | 6 | 18 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 202 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 dapat diketahui sebanyak 42% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan, sebanyak 42% menjawab Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{202}{240} \times 100\% = 84\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan. Yang artinya, sebanyak 42% responden sangat setuju dengan adanya fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada pegawai.

4. Hubungan Antar Pegawai

Tabel 4.14
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar
pegawai menunjang kinerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 50% |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 46% |
| Ragu-Ragu | 3 | 2 | 6 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 214 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja, dan sebanyak 46% menjawab Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{214}{240} \times 100\% = 89\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja. Yang artinya, sebanyak 50% responden sangat setuju dengan adanya hubungan yang baik antar pegawai.

Tabel 4.15
Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46% |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 46% |
| Ragu-Ragu | 3 | 4 | 12 | 8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 210 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.15 dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa .Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan dan sebanyak 42% menjawab Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{210}{240} \times 100\% = 88\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. Yang artinya, sebanyak 46% responden sangat setuju dengan adanya hubungan yang baik sehingga menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden mengenai
Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46% |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 50% |
| Ragu-Ragu | 3 | 2 | 6 | 4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 212 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan dan sebanyak 46% menjawab Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{212}{240} \times 100\% = 88\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai menjalin hubungan antar Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan. Yang artinya, sebanyak 50% responden setuju dengan adanya hubungan yang baik antar pegawai dalam pekerjaan.

5. Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.17
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 42% |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 58% |
| Ragu-Ragu | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 212 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 dapat diketahui sebanyak 58% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dan sebanyak 42% menjawab Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{212}{240} \times 100\% = 88\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Yang artinya, sebanyak 58% responden setuju dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap
pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46% |
| Setuju | 4 | 21 | 84 | 44% |
| Ragu-Ragu | 3 | 3 | 9 | 6% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 207 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas ,sebanyak 44% menjawab Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{207}{240} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. Yang artinya, sebanyak 46% responden sangat setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan , pegawai dapat memperbaiki kualitas.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga
membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerja nya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------------|------|------------------|------------|------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 46% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 42% |
| Ragu-Ragu | 3 | 4 | 12 | 8% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 206 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19 dapat diketahui sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sangat Setuju bahwa Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerja nya,sebanyak 42% menjawab Setuju dan sebanyak 4% menjawab tidak setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{206}{240} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sangat Setuju” mengenai Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerja nya. Yang artinya, sebanyak

46% responden sangat setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai mendapatkan keterampilan dan lebih terlatih dalam kinerjanya.

Tabel 4.20
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja pada Perumda
Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

| No | Indikator | Total Skor | Rata-rata Total Skor |
|---------------------------------|---|------------|----------------------|
| Gaji/Upah | | | |
| 1. | Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai | 195 | 201 |
| 2. | Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku. | 195 | |
| 3. | Pegawai mendapatkan tunjangan | 212 | |
| Suasana Kerja | | | |
| 1. | Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai | 198 | 204 |
| 2. | Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan | 211 | |
| 3. | Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman | 204 | |
| Jaminan Kerja | | | |
| 1. | Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu | 199 | 200 |
| 2. | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai | 199 | |
| 3. | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan | 202 | |
| Hubungan Antar Pegawai | | | |
| 1. | Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja | 214 | 212 |
| 2. | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. | 210 | |
| 3. | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan | 212 | |
| Pendidikan dan Pelatihan | | | |

| No | Indikator | Total Skor | Rata-rata Total Skor |
|-----------|--|------------|----------------------|
| 1. | Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. | 212 | 208 |
| 2. | Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. | 207 | |
| 3. | Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerjanya. | 206 | |
| Rata-rata | | | 205 |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.20, menunjukkan seluruh indikator motivasi kerja dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator hubungan antar pegawai dengan skor rata-rata 212. Artinya, bahwa pada faktor hubungan antar pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan sekaligus dikembangkan. Karena hal tersebut dapat membuat pegawai untuk terus melakukan yang terbaik dalam menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai. Adapun nilai dominasi terkecil pada indikator jaminan kerja dengan skor rata-rata 200. Artinya, bahwa jaminan kerja yang diberikan kepada pegawai belum cukup efektif, maka dari itu perusahaan dapat mengevaluasi kembali terkait dengan jaminan kerja.

Data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapat kesimpulan secara efektif mengenai variabel x yaitu motivasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

| Statistics | | |
|------------|---------|-------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 61.52 |

| | |
|--------------------|--------|
| Std. Error of Mean | 1.192 |
| Median | 60.00 |
| Mode | 60 |
| Std. Deviation | 8.259 |
| Variance | 68.212 |
| Range | 34 |
| Minimum | 41 |
| Maximum | 75 |
| Sum | 2953 |

Sumber : Data *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.21, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 61,52 dengan range 34 dan total skor 2953. Untuk mengetahui hasil motivasi kerja yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, yaitu dengan mengetahui hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Skor Rata – rata Teoritis (X)} \\
 & = \frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma_{\text{Item Pertanyaan}}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma_{\text{Item Pertanyaan}})}{2} \\
 & = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui skor rata-rata empirik sebesar 61,52 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibanding dengan skor rata-rata teoritis ($61,52 > 45$), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik.

4.3.1 Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Berikut dibawah ini adalah hasil penelitian dari responden melalui kuesioner mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

1. Striving for Excellence (Berupaya Meraih Hasil Terbaik)

Tabel 4.22

Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 11 | 55 | 23% |
| Sering | 4 | 24 | 96 | 50% |
| Kadang-kadang | 3 | 10 | 30 | 21% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Jumlah | | 48 | 186 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.22 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih, sebanyak 23% menjawab Selalu dan sebanyak 2% menjawab tidak pernah. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{195}{240} \times 100\% = 81\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih. Yang artinya, responden sering menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mampu untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 21% |
| Sering | 4 | 30 | 120 | 63% |
| Kadang-kadang | 3 | 4 | 12 | 8% |
| Pernah | 2 | 4 | 8 | 8% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 190 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 dapat diketahui sebanyak 63% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan

Sering bahwa pegawai mampu untuk untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai, sebanyak 21% menjawab Selalu dan sebanyak 8% menjawab pernah. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{190}{240} \times 100\% = 79\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai mampu untuk untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai. Yang artinya, responden sering melakukan hasil kerja yang menghasilkan kualitas.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang
ditetapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 11 | 55 | 23% |
| Sering | 4 | 24 | 96 | 50% |
| Kadang-kadang | 3 | 10 | 30 | 21% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Jumlah | | 48 | 186 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.24 dapat diketahui sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan, sebanyak 23% menjawab Selalu dan sebanyak 4% menjawab Tidak Pernah. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{186}{240} \times 100\% = 78\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan. Yang artinya, responden sering menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan.

2. Problem Solving (Kecakapan dalam Memecahkan masalah)

Tabel 4.25
Tanggapan Responden mengenai
Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa
masalah dengan baik

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 21% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 54% |
| Kadang-kadang | 3 | 10 | 30 | 21% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 188 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.25 dapat diketahui sebanyak 54% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik, sebanyak 21% menjawab Selalu dan sebanyak 4% menjawab Pernah. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{188}{240} \times 100\% = 78\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik. Yang artinya, responden sering menganalisa masalah didalam pekerjaan dengan baik.

3. Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja

Tabel 2.26
Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 19 | 95 | 40% |
| Sering | 4 | 25 | 100 | 52% |
| Kadang-kadang | 3 | 4 | 12 | 8% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 207 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26 dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 40% menjawab Selalu dan sebanyak 8% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{207}{240} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang artinya, responden sering mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27

Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 17 | 85 | 35% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 54% |
| Kadang-kadang | 3 | 5 | 15 | 10% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 204 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26 dapat diketahui sebanyak 54% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab, sebanyak 35% menjawab Selalu dan sebanyak 10% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{204}{240} \times 100\% = 85\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab. Yang artinya, responden sering menyelesaikan tugas dengan baik dan tanggung jawab.

Tabel 2.28

Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|------------|------|------------------|------------|-----|
| Selalu | 5 | 14 | 70 | 29% |
| Sering | 4 | 25 | 100 | 52% |

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Kadang-kadang | 3 | 9 | 27 | 19% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 197 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28 dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas, sebanyak 29% menjawab Selalu dan sebanyak 19% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{197}{240} \times 100\% = 82\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas. Yang artinya, responden sering memiliki ketekunan dalam menghadapi tugasnya.

4. Attitude

Tabel 2.29

Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 16 | 80 | 33% |
| Sering | 4 | 27 | 108 | 56% |
| Kadang-kadang | 3 | 5 | 15 | 10% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 203 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.29 dapat diketahui sebanyak 56% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan, sebanyak 33% menjawab Selalu dan sebanyak 10% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{203}{240} \times 100\% = 85\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan. Yang artinya, responden sering memiliki sikap yang sopan dan santun didalam bekerja.

Tabel 4.30
Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 20 | 100 | 42% |
| Sering | 4 | 25 | 100 | 52% |
| Kadang-kadang | 3 | 3 | 9 | 6% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 209 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30 dapat diketahui sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif, sebanyak 42% menjawab Selalu dan sebanyak 6% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{209}{240} \times 100\% = 87\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Yang artinya, responden sering memiliki loyalitas yang tinggi.

Tabel 4.31
Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 18 | 90 | 38% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 54% |
| Kadang-kadang | 3 | 4 | 12 | 8% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 206 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31 dapat diketahui sebanyak 54% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap, sebanyak 38% menjawab Selalu dan sebanyak 8% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{206}{240} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap. Yang artinya, responden sering mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap individu pegawai.

5. Skill and Knowledge (Pengetahuan Teknis)

Tabel 4.32

Pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 14 | 70 | 29% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 54% |
| Kadang-kadang | 3 | 8 | 24 | 17% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 198 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.32 dapat diketahui sebanyak 54% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas, sebanyak 29% menjawab Selalu dan sebanyak 17% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{198}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas. Yang artinya, responden sering memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan.

Tabel 4.33

Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 13 | 65 | 27% |
| Sering | 4 | 29 | 116 | 60% |
| Kadang-kadang | 3 | 6 | 18 | 13% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 199 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.33 dapat diketahui sebanyak 60% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan Sering bahwa pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas, sebanyak 27% menjawab Selalu dan sebanyak 13% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{199}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas. Yang artinya, responden sering memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas pekerjaan.

Tabel 4.34

Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | % |
|---------------|------|------------------|------------|------|
| Selalu | 5 | 14 | 70 | 29% |
| Sering | 4 | 28 | 112 | 58% |
| Kadang-kadang | 3 | 6 | 18 | 13% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 48 | 200 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.34 dapat diketahui sebanyak 58% dari jumlah responden sebanyak 48 orang sebagian menyatakan

Sering bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 29% menjawab Selalu dan sebanyak 13% menjawab Kadang-kadang. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{200}{240} \times 100\% = 83\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Sering” mengenai pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan. Yang artinya, responden sering memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuannya serta keterampilan dalam bekerja.

Tabel 4.35
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai pada
Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

| No | Indikator | Total Skor | Rata-rata Total Skor |
|---|---|------------|----------------------|
| Striving for Excellence | | | |
| 1. | Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | 195 | 190 |
| 2. | Pegawai mampu untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai | 190 | |
| 3. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan | 186 | |
| Problem Solving | | | |
| 1. | Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik | 188 | 185 |
| 2. | Pegawai mampu mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah | 181 | |
| 3. | Pegawai memiliki keterampilan untuk mengambil keputusan dalam mengatasi masalah | 185 | |
| Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja | | | |
| 1. | Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan | 207 | 203 |
| 2. | Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab | 204 | |

| No | Indikator | Total Skor | Rata-rata Total Skor |
|---------------------|---|------------|----------------------|
| 3. | Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas | 197 | |
| Attitude | | | |
| 1. | Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan | 203 | 206 |
| 2. | Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif | 209 | |
| 3. | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap | 206 | |
| Skill and Knowledge | | | |
| 1. | Pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas | 198 | 199 |
| 2 | Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas | 199 | |
| 3. | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan | 200 | |
| Rata-rata | | | 197 |

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.35, menunjukkan seluruh indikator kinerja pegawai dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator attitude dengan skor rata-rata 206. Artinya, bahwa pada faktor attitude pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan sekaligus dikembangkan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas yang meliputi sikap. Adapun, nilai dominan yang terendah pada indikator problem solving (Kecakapan dalam Memecahkan masalah) dengan skor rata-rata 185. Artinya, bahwa pada faktor problem solving pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor belum baik, maka harus dievaluasi kembali dan diadakan pendidikan ataupun pelatihan mengenai pengetahuan kecakapan memecahkan masalah. Sehingga, pada saat masalah yang muncul pegawai dapat mampu menganalisa masalah dan menemukan solusi dengan baik.

Data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi computer SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi

frekuensi dan mendapat kesimpulan secara efektif mengenai variabel y yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36
Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 64.06 |
| Std. Error of Mean | | 1.249 |
| Median | | 65.00 |
| Mode | | 74 |
| Std. Deviation | | 8.655 |
| Variance | | 74.911 |
| Range | | 33 |
| Minimum | | 42 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 3075 |

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4.36, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang telah dijawab dengan rata-rata sebesar 64,06 dengan range 33 dan total skor 3075. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, yaitu dengan mengetahui hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Rata – rata Teoritis (Y)

$$= \frac{\text{Skor Terendah } (\Sigma_{\text{Item Pertanyaan}}) + \text{Skor Tertinggi } (\Sigma_{\text{Item Pertanyaan}})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibanding dengan skor rata-rata teoritis ($64,06 > 45$), sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik.

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, penulis menggunakan SPSS 26, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.37
Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|----------------|-----------------|
| | | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | .542** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 48 | 48 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .542** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.37, dapat disimpulkan bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah $R = 0,542$ artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Ini berarti motivasi kerja cukup kuat memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.38
Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan

| 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,2016

4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan product moment bahwa nilai korelasi sebesar $R = 0,542$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,542^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,293764 \times 100\%$$

$$KD = 29,3764\%$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 29,3764\%$. Hal ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar $29,3764\%$, sedangkan 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.

4.3.3.3 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis korelasi.

1. Menentukan t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} diperoleh dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$ atau $48 - 2 = 46$ maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar $1,67866$

2. Menghitung t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,542\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{1-0,542^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3,676023}{0,706236}$$

$$t_{hitung} = 5,205$$

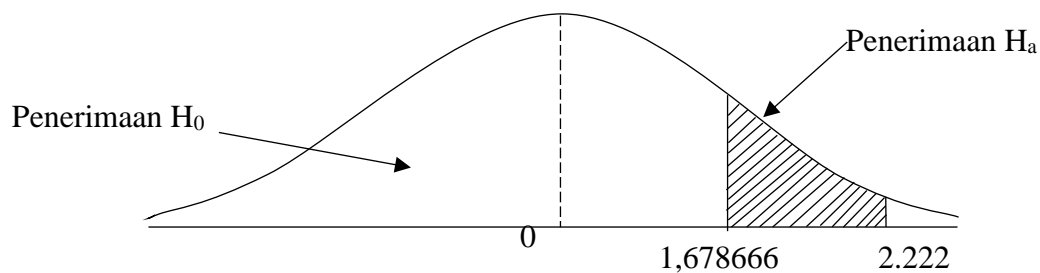
3. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,205 dan t_{tabel} 1.67866, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,205 > 1.67866$) artinya terima H_a , tolak H_0 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.



Gambar 4.6
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 205 dengan rata-rata skor empirik sebesar 61,52 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $61,52 > 45$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada tanggapan responden berada pada indikator hubungan antar pegawai sebesar 212 sedangkan untuk indikator terendah rata-rata tanggapan responden terdapat pada jaminan kerja dengan skor rata-rata 200. Dengan hasil tersebut maka perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam pada jaminan kerja agar pegawai dapat mendapat jaminan sesuai dengan peraturan dan perusahaan dapat kembali mengevaluasi setiap kendala pada jaminan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 197, dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dibandingkan dengan nilai teoritis $64,06 > 45$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator attitude sebesar 206, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat

pada indikator problem solving sebesar 185, dengan hasil tersebut maka perusahaan dapat kembali ditingkatkan pengetahuan mengenai keterampilan pegawai dalam memecahkan masalah terutama dalam bekerja.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 48 orang tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,542$, hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan mempunyai hubungan dalam kategori sedang. Pada hasil korelasi determinasi diperoleh $KD = 29,376\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 29,376% sedangkan sisanya sebesar 70,624%, dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

Pada Uji Hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,222 dan nilai t_{tabel} 1,67899 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,205 > 1,67866$), dan nilai sig sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan hipotesis sejalan dengan penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, maka hipotesis diterima.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyangkut Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan, seperti Wulan (2023), Achmad Syahroni (2022), Maulina Zani (2020), Utami Dewi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi diterapkan oleh instansi semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah baik . Hasil ini diketahui berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden dari 48 orang, hasil nilai tertinggi berada pada indikator hubungan antar pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 212, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada indikator jaminan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 200, dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument motivasi kerja atau variabel x yakni sebesar 205.
2. Berdasarkan analisis kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah baik. Hasil ini diketahui berdasarkan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari 48 orang, hasil nilai tertinggi pada indikator attitude dengan nilai rata-rata sebesar 185, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada indikator problem solving dengan nilai rata-rata sebesar 185, dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja pegawai atau variabel y yakni sebesar 197.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,542$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada $R_{hitung} = 0,542$ mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 29,376%, hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (x) motivasi kerja terhadap variabel (y) kinerja pegawai sebesar 29,376%, sedangkan sisanya 70,624%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,205 > 1,67866$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . jadi terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
 - a. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada motivasi kerja, nilai terendah pada jaminan kerja pada pernyataan “Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu” dan “Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai” artinya, perusahaan harus memberikan jaminan kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan dan perusahaan harus memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup, khususnya bagi pegawai sebagai bentuk perlindungan atau proteksi atas risiko kecelakaan serta potensi bahaya yang dapat terjadi selama hubungan kerja berlangsung.
 - b. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada kinerja pegawai, nilai terendah pada problem solving pada pernyataan “Pegawai mampu mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah”. Sebaiknya , perusahaan memberikan kebebasan terhadap pegawai dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan perusahaan dapat memfasilitasi pelatihan pendidikan mengenai problem solving, sehingga pegawai dapat lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
 - a. Disarankan kepada para pegawai agar lebih meningkatkan keterampilan dalam penyelesaian masalah serta mengembangkan pengetahuan pada bidang pekerjaan pegawai, agar tercapainya kinerja yang efektif. Cara meningkatkan keterampilan *problem solving*, dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan pendidikan untuk terus memperdalam keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan yang diambil, hal ini dimaksudkan agar meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M.A. (2018), *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Penelitian Kinerja*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aini, Nur .(2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya*. Jurnal Administrasi Negara, 3(2).
- Ambarwaty, Destary. (2022), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bounty Hotel Sukabumi*. Skripsi, Universitas Pakuan
- Andelina, V. (2018). *Skripsi Hubungan motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan dipuskesmas*
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama.
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Budiasa, Komang I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia Purwokerto*: CV.Pena Persada
- Edison, Emron (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta*.
Purnaya, Gusti Ketut. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Hasan, Maulana. (2022), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawati, Pitri. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup UPT Kebersihan IV Wilayah Ciampea Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Jaya, Putri S. (2022), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Kasmir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

- Larassati, Dwi.(2020), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Afi Tour*. Skripsi, Universitas Pakuan
- Larasati, Sri.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Priansa, Doni Juni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, Fandi.(2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Meidita, Anggi.(2019), *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2)
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: 2(2).
- Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, *Penilaian Kinerja Pegawai (Staff)*. No. 01 Tahun 2022.
- Pohan, Siti C.(2014). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan*. Skripsi, Universitas Medan Area
- Puspitasari, Wulan.(2023). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Radenawa, Gani Y.(2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Sari, Marta H.(2017). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Services Di Queen Of The South Yogyakarta*. Skripsi, Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu

- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syabana N. Muhammad.(2020). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Mandiri*. .Skripsi ,Universitas Pakuan.
- Syafi'i Muhammad.(2019). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Kantor Cabang Depok*. .Skripsi ,Universitas Pakuan
- Syahroni, Achmad.(2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Tanjung ,Hasrudy.(2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. . Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ,15 (01).
- Zannah ,Salsabila R.(2022). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi*. Skripsi,Universitas Pakuan
- Zani,Maulina.(2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dheana Puspitasari Kassan
Alamat : Kp. Masjid Kavling RT.07/RW.04 No. 19, Kecamatan
Bojong Gede, Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 29 Januari 2023
Agama : Kristen Protestan
Pendidikan
• SD : SDN Bambu Kuning
• SMP : SMP Tunas Bangsa Cibinong
• SMA : SMAN 1 Bojong Gede
• Perguruan tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 16 Mei 2023

Peneliti,

(Dheana Puspitasari Kassan)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Format Penilaian Kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

| KARTU PENILAIAN (SCORE CARD) | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Nama Karyawan : | | Cibinong, ... Mei 2022 | Cibinong, ... Mei 2022 |
| Unit Kerja / Sub. Unit : | SDM / Administrasi SDM | | |
| Pegawai Atasan langsung : | | | |
| | | Atasan Langsung | Staf Yang Dinilai |

| Cantumkan poin sesuai penilaian | | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|---|---|---|----------------|
| No | Kompetensi, Perilaku | GENERAL | | | | | Poin Penilaian |
| | | A | B | C | D | E | |
| 1 | Striving for Excellence (Berupaya Meraih Hasil Terbaik) | Selalu menghasilkan pekerjaan yang kualitasnya sesuai standar yang telah ditetapkan; bahkan seringkali lebih tinggi/diatas standar, baik dari segi ketepatan waktu dan juga mutu pekerjaannya. | Selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar yang telah ditetapkan; baik dari segi ketepatan waktu dan juga mutu pekerjaannya. | Mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar yang telah ditetapkan; baik dari segi ketepatan waktu dan juga mutu pekerjaannya. | Kurang mampu menghasilkan pekerjaan yang kualitasnya dibawah standar yang telah ditetapkan; baik dari segi ketepatan waktu dan juga mutu serta akurasi pekerjaannya. | Seringkali menghasilkan pekerjaan yang kualitasnya dibawah standar yang telah ditetapkan; baik dari segi ketepatan waktu dan juga akurasi pekerjaannya. | |
| 2 | Problem Solving (Kecakapan dalam Memecahkan Masalah) | Memiliki kemampuan yang amat baik untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah dan merumuskansolusi secara tepat dan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. | Memiliki kemampuan yang baik untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah secara komprehensif dan merumuskan solusi dengan tepat sasaran. | Memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah dan merumuskan solusi. | Kurang memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah dan merumuskan solusi. | Tidak memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber masalah dan merumuskan solusi. | |
| 3 | Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja | Selalu mampu memotivasi kerja yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari; selalu melihat tantangan pekerjaan dari kacamata positif; memiliki sikap optimis; selalu mampu menunjukkan ketekunan dan ulet dalam menuntaskan pekerjaan. | Mampu memperlihatkan motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari; melihat tantangan pekerjaan dari kacamata positif; memiliki sikap optimis; ketekunan dan ulet dalam menuntaskan pekerjaan. | Cukup mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari; cukup tekun dan ulet dalam menuntaskan pekerjaan. | Kurang mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari; kadangkala melontarkan keluhan yang negatif; kadang menunjukkan sikap kurang tekun dan ulet dalam menuntaskan pekerjaan. | Tidak mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari; sering melontarkan keluhan yang negatif; kurang tekun dan ulet dalam menuntaskan pekerjaan. | |
| 4 | Attitude | Memiliki Budi Pekerti yang berahlak mulia, selalu menjadi teladan bagi orang lain dan selalu mengevaluasi diri untuk pengembangan kepribadian secara berkelanjutan. | Memiliki Budi Pekerti yang baik, seringkali menjadi teladan bagi orang lain dan seringkali mengevaluasi diri. | Memiliki budi pekerti yang baik, terkadang dapat menjadi teladan bagi oranglain dan terkadang mengevaluasi diri. | Memiliki budi pekerti yang kurang baik, tidak dapat menjadi teladan bagi orang lain dan tidak mau untuk mengevaluasi diri. | Memiliki budi pekerti yang tidak baik, menjadi contoh yang buruk bagi orang lain dan tidak mau mengevaluasi diri. | |
| 5 | Pengetahuan Teknis (Skills dan Knowledge) | Memiliki kecakapan teknis atau ketrampilan teknis yang sangat baik dan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Sangat menguasai bidang tugasnya secara mendalam; tidak pernah melakukan kesalahan dalam proses kerja. | Memiliki kecakapan teknis atau ketrampilan teknis yang baik dan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Mampu menguasai bidang tugasnya secara mendalam; jarang melakukan kesalahan dalam proses kerja. | Cukup memiliki kecakapan teknis atau ketrampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Cukup menguasai bidang tugasnya secara mendalam; jarang melakukan kesalahan dalam proses kerja. | Kurang memiliki kecakapan teknis atau ketrampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Kurang menguasai bidang tugasnya secara mendalam; kadang-kadang melakukan kesalahan dalam proses kerja. | Tidak memiliki kecakapan teknis atau ketrampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Tidak menguasai bidang tugasnya secara mendalam; sering melakukan kesalahan dalam proses kerja. | |
| SPELIALIS | | | | | | | |
| Sub Unit Kerja ORGANISASI | | | | | | | |
| | | A | B | C | D | E | |

| | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|---|---|--|---|--|
| 1 | Administrasi Kepegawaian | Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sangat baik dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian sesuai bidang tugasnya. | Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian sesuai bidang tugasnya. | Cukup memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian sesuai bidang tugasnya. | Kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian sesuai bidang tugasnya. | Tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian sesuai bidang tugasnya. | |
| 2 | Payroll / Penggajian | A | B | C | D | E | |
| | | Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sangat baik dalam proses payroll pegawai. | Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam proses payroll pegawai. | Cukup memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam proses payroll pegawai. | Kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam proses payroll pegawai. | Tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam proses payroll pegawai. | |

| NO | UNSUR PENILAIAN | NILAI | BOBOT | JUMLAH |
|----------|--------------------------------------|-------|-------|--------|
| 1 | GENERAL | | | |
| | - Strive for Excellence | | | |
| | - Problem Solving | | | |
| | - Motivation | | | |
| | - Attitude | | | |
| | - Skill and Knowledge | | | |
| | Jumlah | | | |
| | Rata-Rata Nilai Penilaian Kin | | | |
| 2 | SPECIALIST | | | |
| | - Specialization A | | | |
| | - Specialization B | | | |
| | Jumlah | | | |
| | Rata-Rata Nilai Penilaian | | | |
| | Total Nilai | | | |
| | Predikat | | | |

| INDIKATOR PENILAIAN PRESTASI KERJA | |
|------------------------------------|---------------|
| Total Nilai | Predikat |
| 81 - 100 | Sangat Baik |
| 61 - 80 | Baik |
| 41 - 60 | Cukup |
| 21 - 40 | Kurang |
| 00 - 20 | Sangat Kurang |

| INDIKATOR PENILAIAN KOMPETENSI | |
|--------------------------------|-------|
| Poin | Nilai |
| A (Sangat Kompeten) | 100 |
| B (Kompeten) | 80 |
| C (Cukup) | 60 |
| D (Kurang Kompeten) | 40 |
| E (Tidak Kompeten) | 20 |

LAMPIRAN 2

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER :

Bersama ini saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan Judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR”, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan,terimakasih.

A. Data Responden

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda (X) pada jawaban berikut:

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia
 - a. 18-30 tahun
 - b. 31-35 tahun
 - c. 36-40 tahun
 - d. >40 tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP/SLTP
 - c. SMA/SLTA
 - d. Diploma
 - e. S1
4. Lama Bekerja
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-2 Tahun
 - c. 5-10 Tahun
 - d. >10 Tahun

B. Pentunjuk Pengisian

- Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan tanda checklist (l) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban, yaitu:

Motivasi Kerja :

| | | |
|---------------------|-------------------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) diberi skor | = 5 |
| Setuju | (S) diberi skor | = 4 |
| Ragu-ragu | (R) diberi skor | = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) diberi skor | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) diberi skor | = 1 |

Kinerja Pegawai :

| | | |
|---------------|-----------------|-----|
| Selalu | (S) diberi skor | = 5 |
| Sering | (SR)diberi skor | = 4 |
| Kadang-Kadang | (KK)diberi skor | = 3 |
| Pernah | (P)diberi skor | = 2 |
| Tidak Pernah | (TP)diberi skor | = 1 |

KUESIONER

| MOTIVASI KERJA (X) | | | | | | |
|------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
| Gaji/Upah | | | | | | |
| 1. | Pegawai diberikan pendapatan yang sesuai | | | | | |
| 2. | Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku. | | | | | |
| 3. | Pegawai mendapatkan tunjangan | | | | | |
| Suasana Kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang memadai | | | | | |
| 2. | Pegawai memiliki hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan | | | | | |
| 3. | Pegawai menciptakan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman | | | | | |
| Jaminan Kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu | | | | | |
| 2. | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai. | | | | | |
| 3. | Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan pemeliharaan kesehatan | | | | | |
| Hubungan Antar Pegawai | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1. | Pegawai menjalin hubungan sosial yang baik antar pegawai menunjang kinerja | | | | | |
| 2. | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. | | | | | |
| 3. | Pegawai menjalin hubungan antar pegawai yang baik dalam pekerjaan | | | | | |
| Pendidikan dan Pelatihan | | | | | | |
| 1. | pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. | | | | | |
| 2. | Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. | | | | | |
| 3. | Pegawai mendapatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga membuat pegawai lebih terlatih dan terampil dalam kinerjanya. | | | | | |

| KINERJA PEGAWAI (Y) | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|----|----|---|----|
| NO | Pernyataan | S | SR | KK | P | TP |
| Striving for Excellence | | | | | | |
| 1. | Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | | | | | |
| 2. | Pegawai mampu untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang sesuai | | | | | |
| 3. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas melampaui target yang ditetapkan | | | | | |
| Problem Solving | | | | | | |
| 1. | Pegawai memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan baik | | | | | |
| 2. | Pegawai mampu mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah | | | | | |
| 3. | Pegawai memiliki keterampilan untuk mengambil keputusan dalam mengatasi masalah | | | | | |
| Motivasi dan Ketekunan dalam Kerja | | | | | | |
| 1. | Pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab | | | | | |
| 3. | Pegawai memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas | | | | | |
| Attitude | | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|--|--|
| 1. | Pegawai memiliki sikap sopan dan santun dalam pekerjaan | | | | | |
| 2. | Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif | | | | | |
| 3. | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas individual yang meliputi sikap | | | | | |
| Skill and Knowledge | | | | | | |
| 1. | Pegawai memiliki pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan tugas | | | | | |
| 2. | Pegawai memiliki pemahaman serta menguasai pelaksanaan tugas | | | | | |
| 3. | Pegawai memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan untuk kemajuan perusahaan | | | | | |

LAMPIRAN 3

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

| No | Motivasi kerja (X) | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 20 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 33 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 36 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 42 |
| 37 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 39 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 58 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 44 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 46 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |

LAMPIRAN 5

Uji Validitas Validitas Motivasi Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X01 | X02 | X03 | X04 | X05 | X06 | X07 | X08 | X09 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | Total |
| X01 | Pearson Correlation | 1 | .789** | .631** | .690** | .303* | .476** | .611** | .634** | .726** | .427** | .396** | .333* | .425** | .484** | .502** | .778** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,037 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,005 | 0,021 | 0,003 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X02 | Pearson Correlation | .789** | 1 | .638** | .599** | .321* | .480** | .470** | .546** | .618** | .345* | .322* | 0,280 | 0,283 | .432** | .400** | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,026 | 0,001 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,016 | 0,026 | 0,054 | 0,051 | 0,002 | 0,005 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X03 | Pearson Correlation | .631** | .638** | 1 | .576** | .496** | .486** | .497** | .535** | .602** | .314* | 0,269 | 0,199 | .356* | .353* | .340* | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,030 | 0,064 | 0,175 | 0,013 | 0,014 | 0,018 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X04 | Pearson Correlation | .690** | .599** | .576** | 1 | .499** | .724** | .756** | .723** | .810** | .568** | .537** | .490** | .623** | .699** | .694** | .887** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X05 | Pearson Correlation | .303* | .321* | .496** | .499** | 1 | .807** | .415** | .460** | .542** | .719** | .630** | .648** | .378** | .481** | .461** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,037 | 0,026 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,003 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,008 | 0,001 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X06 | Pearson Correlation | .476** | .480** | .486** | .724** | .807** | 1 | .623** | .654** | .724** | .720** | .615** | .660** | .408** | .662** | .665** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X07 | Pearson Correlation | .611** | .470** | .497** | .756** | .415** | .623** | 1 | .906** | .831** | .345* | .418** | .316* | .574** | .526** | .557** | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,003 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,016 | 0,003 | 0,028 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X08 | Pearson Correlation | .634** | .546** | .535** | .723** | .460** | .654** | .906** | 1 | .893** | .390** | .458** | .361* | .626** | .592** | .590** | .839** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,006 | 0,001 | 0,012 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X09 | Pearson Correlation | .726** | .618** | .602** | .810** | .542** | .724** | .831** | .893** | 1 | .462** | .373** | .395** | .561** | .694** | .694** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,001 | 0,009 | 0,005 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X10 | Pearson Correlation | .427** | .345* | .314* | .568** | .719** | .720** | .345* | .390** | .462** | 1 | .900** | .876** | .501** | .477** | .464** | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,002 | 0,016 | 0,030 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,016 | 0,006 | 0,001 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X11 | Pearson Correlation | .396** | .322* | 0,269 | .537** | .630** | .615** | .418** | .458** | .373** | .900** | 1 | .835** | .567** | .402** | .383** | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,005 | 0,026 | 0,064 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,003 | 0,001 | 0,009 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,005 | 0,007 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X12 | Pearson Correlation | .333* | 0,280 | 0,199 | .490** | .648** | .660** | .316* | .361* | .395** | .876** | .835** | 1 | .493** | .463** | .492** | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,021 | 0,054 | 0,175 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,028 | 0,012 | 0,005 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X13 | Pearson Correlation | .425** | 0,283 | .356* | .623** | .378** | .408** | .574** | .626** | .561** | .501** | .567** | .493** | 1 | .647** | .625** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,003 | 0,051 | 0,013 | 0,000 | 0,008 | 0,004 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X14 | Pearson Correlation | .484** | .432** | .353* | .699** | .481** | .662** | .526** | .592** | .694** | .477** | .402** | .463** | .647** | 1 | .932** | .776** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,002 | 0,014 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,005 | 0,001 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X15 | Pearson Correlation | .502** | .400** | .340* | .694** | .461** | .665** | .557** | .590** | .694** | .464** | .383** | .492** | .625** | .932** | 1 | .773** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,005 | 0,018 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,007 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Total | Pearson Correlation | .778** | .701** | .658** | .887** | .685** | .843** | .794** | .839** | .893** | .708** | .672** | .646** | .685** | .776** | .773** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

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

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

LAMPIRAN 6

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y01 | Y02 | Y03 | Y04 | Y05 | Y06 | Y07 | Y08 | Y09 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | |
| Y01 | Pearson Correlation | 1 | .828** | .601** | .694** | .565** | .560** | .634** | .713** | .596** | .726** | .347* | .771** | .532** | .661** | .688** | .848** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,016 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y02 | Pearson Correlation | .828** | 1 | .771** | .794** | .692** | .612** | .582** | .650** | .471** | .615** | 0,253 | .716** | .486** | .573** | .607** | .836** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,082 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y03 | Pearson Correlation | .601** | .771** | 1 | .732** | .761** | .809** | .493** | .507** | .436** | .472** | 0,164 | .532** | .453** | .498** | .493** | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,001 | 0,265 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y04 | Pearson Correlation | .694** | .794** | .732** | 1 | .856** | .842** | .589** | .567** | .578** | .571** | 0,204 | .591** | .557** | .609** | .557** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,165 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y05 | Pearson Correlation | .565** | .692** | .761** | .856** | 1 | .910** | .576** | .549** | .510** | .462** | 0,099 | .532** | .488** | .582** | .532** | .795** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,504 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y06 | Pearson Correlation | .560** | .612** | .809** | .842** | .910** | 1 | .538** | .510** | .547** | .510** | 0,160 | .493** | .528** | .536** | .489** | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,278 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y07 | Pearson Correlation | .634** | .582** | .493** | .589** | .576** | .538** | 1 | .818** | .613** | .683** | .379** | .697** | .513** | .706** | .676** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,008 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y08 | Pearson Correlation | .713** | .650** | .507** | .567** | .549** | .510** | .818** | 1 | .762** | .867** | .431** | .786** | .523** | .663** | .743** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y09 | Pearson Correlation | .596** | .471** | .436** | .578** | .510** | .547** | .613** | .762** | 1 | .729** | 0,268 | .575** | .429** | .511** | .545** | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,001 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,066 | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y10 | Pearson Correlation | .726** | .615** | .472** | .571** | .462** | .510** | .683** | .867** | .729** | 1 | .458** | .758** | .435** | .570** | .601** | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,001 | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y11 | Pearson Correlation | .347* | 0,253 | 0,164 | 0,204 | 0,099 | 0,160 | .379** | .431** | 0,268 | .458** | 1 | .633** | .362** | .430** | .515** | .459** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,016 | 0,082 | 0,265 | 0,165 | 0,504 | 0,278 | 0,008 | 0,002 | 0,066 | 0,001 | | 0,000 | 0,011 | 0,002 | 0,000 | 0,001 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y12 | Pearson Correlation | .771** | .716** | .532** | .591** | .532** | .493** | .697** | .786** | .575** | .758** | .633** | 1 | .628** | .778** | .857** | .867** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y13 | Pearson Correlation | .532** | .486** | .453** | .557** | .488** | .528** | .513** | .523** | .429** | .435** | .362** | .628** | 1 | .774** | .753** | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,002 | 0,011 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y14 | Pearson Correlation | .661** | .573** | .498** | .609** | .582** | .536** | .706** | .663** | .511** | .570** | .430** | .778** | .774** | 1 | .919** | .822** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y15 | Pearson Correlation | .688** | .607** | .493** | .557** | .532** | .489** | .676** | .743** | .545** | .601** | .515** | .857** | .753** | .919** | 1 | .833** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Total | Pearson Correlation | .848** | .836** | .767** | .846** | .795** | .790** | .797** | .846** | .724** | .794** | .459** | .867** | .712** | .822** | .833** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

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

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

LAMPIRAN 7

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 48 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 48 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .944 | 15 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X01 | 60.0000 | 61.532 | .721 | .941 |
| X02 | 60.0000 | 63.574 | .634 | .943 |
| X03 | 59.6458 | 67.638 | .610 | .942 |
| X04 | 59.9375 | 63.422 | .865 | .936 |
| X05 | 59.6667 | 68.440 | .647 | .942 |
| X06 | 59.8125 | 63.390 | .811 | .937 |
| X07 | 59.9167 | 64.248 | .755 | .939 |
| X08 | 59.9167 | 63.610 | .807 | .937 |
| X09 | 59.8542 | 62.851 | .871 | .936 |
| X10 | 59.6042 | 68.117 | .672 | .941 |
| X11 | 59.6875 | 67.879 | .628 | .942 |
| X12 | 59.6458 | 68.787 | .605 | .943 |
| X13 | 59.6458 | 69.255 | .652 | .942 |
| X14 | 59.7500 | 65.085 | .737 | .939 |
| X15 | 59.7917 | 64.934 | .732 | .939 |

LAMPIRAN 8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

| Case Processing Summary | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 48 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 48 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .954 | 15 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y01 | 57.4583 | 57.530 | .816 | .949 |
| Y02 | 57.5625 | 57.826 | .804 | .949 |
| Y03 | 57.6458 | 57.723 | .717 | .952 |
| Y04 | 57.6042 | 58.074 | .817 | .949 |
| Y05 | 57.6458 | 58.787 | .758 | .950 |
| Y06 | 57.6667 | 58.738 | .751 | .951 |
| Y07 | 57.2083 | 60.381 | .767 | .950 |
| Y08 | 57.2708 | 59.734 | .822 | .949 |
| Y09 | 57.4167 | 60.418 | .680 | .952 |
| Y10 | 57.2917 | 60.381 | .763 | .950 |
| Y11 | 57.1667 | 64.014 | .399 | .957 |
| Y12 | 57.2292 | 59.755 | .846 | .949 |
| Y13 | 57.3958 | 60.755 | .668 | .952 |
| Y14 | 57.3750 | 60.197 | .795 | .950 |
| Y15 | 57.3542 | 59.936 | .807 | .950 |

LAMPIRAN 9

Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 61.52 |
| Std. Error of Mean | | 1.192 |
| Median | | 60.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 8.259 |
| Variance | | 68.212 |
| Range | | 34 |
| Minimum | | 41 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 2953 |

| Total | | | | | |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 42 | 2 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 49 | 1 | 2.1 | 2.1 | 6.3 |
| | 51 | 1 | 2.1 | 2.1 | 8.3 |
| | 53 | 1 | 2.1 | 2.1 | 10.4 |
| | 54 | 1 | 2.1 | 2.1 | 12.5 |
| | 55 | 2 | 4.2 | 4.2 | 16.7 |
| | 57 | 1 | 2.1 | 2.1 | 18.8 |
| | 58 | 3 | 6.3 | 6.3 | 25.0 |
| | 59 | 3 | 6.3 | 6.3 | 31.3 |
| | 60 | 2 | 4.2 | 4.2 | 35.4 |
| | 61 | 1 | 2.1 | 2.1 | 37.5 |
| | 62 | 1 | 2.1 | 2.1 | 39.6 |
| | 63 | 4 | 8.3 | 8.3 | 47.9 |
| | 65 | 3 | 6.3 | 6.3 | 54.2 |
| | 66 | 1 | 2.1 | 2.1 | 56.3 |
| | 67 | 3 | 6.3 | 6.3 | 62.5 |
| 68 | 2 | 4.2 | 4.2 | 66.7 | |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 69 | 1 | 2.1 | 2.1 | 68.8 |
| 71 | 1 | 2.1 | 2.1 | 70.8 |
| 72 | 2 | 4.2 | 4.2 | 75.0 |
| 73 | 3 | 6.3 | 6.3 | 81.3 |
| 74 | 5 | 10.4 | 10.4 | 91.7 |
| 75 | 4 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| Total | 48 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 10

Hasil Statistik Variabel Kinerja Pegawai

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------|
| N | Valid | 48 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 64.06 |
| Std. Error of Mean | | 1.249 |
| Median | | 65.00 |
| Mode | | 74 |
| Std. Deviation | | 8.655 |
| Variance | | 74.911 |
| Range | | 33 |
| Minimum | | 42 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 3075 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y01 | 57.4583 | 57.530 | .816 | .949 |
| Y02 | 57.5625 | 57.826 | .804 | .949 |
| Y03 | 57.6458 | 57.723 | .717 | .952 |
| Y04 | 57.6042 | 58.074 | .817 | .949 |
| Y05 | 57.6458 | 58.787 | .758 | .950 |
| Y06 | 57.6667 | 58.738 | .751 | .951 |
| Y07 | 57.2083 | 60.381 | .767 | .950 |
| Y08 | 57.2708 | 59.734 | .822 | .949 |
| Y09 | 57.4167 | 60.418 | .680 | .952 |
| Y10 | 57.2917 | 60.381 | .763 | .950 |
| Y11 | 57.1667 | 64.014 | .399 | .957 |
| Y12 | 57.2292 | 59.755 | .846 | .949 |
| Y13 | 57.3958 | 60.755 | .668 | .952 |
| Y14 | 57.3750 | 60.197 | .795 | .950 |
| Y15 | 57.3542 | 59.936 | .807 | .950 |

LAMPIRAN 11

Hasil Analisis Pearson Product Moment

| Correlations | | | |
|--------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| | | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | .542** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 48 | 48 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .542** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 12

Rtabel

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

LAMPIRAN 13

Ttabel

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |