



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :
Yanditya Bagaskoro
021115176

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MARET 2021

**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta
Pakuan Kota Bogor**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi Manajemen,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, MM, CA)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari Selasa, Tanggal 23 Maret 2021

Yanditya Bagaskoro
021115176

Menyetujui
Ketua Penguji Sidang,




(Dr. Wonny Ridwan., SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Nancy Yusnita., SE., MM.)



(Dewi Atika, SE, MSi)

ABSTRAK

YANDITYA BAGASKORO, 0211 15 176, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, Dibawah bimbingan Ketua komisi pembimbing Nancy Yusnita dan Anggota komisi pembimbing Dewi Atika. 2021

Latar belakang dalam penelitian ini adalah rendahnya Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamat di jalan Siliwangi No. 121 Sukasari, Bogor Timur, Kota Bogor.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode observasi dan kuisioner yang disebar kepada 73 orang responden yaitu pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien pearson product moment, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,661$, artinya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki tingkat hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 43,69\%$ hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja 43,69% sedangkan sisanya 56,31% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan uji hipotesis korelasi t hitung $>$ t tabel ($7,433 > 1,6666$) maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021

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

NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2020
TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yanditya Bagaskoro
NPM : 0211 15 176
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor


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

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

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



Bogor, April 2021


Yanditya Bagaskoro

0211 15 176

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah yang sedalam – dalamnya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang atas perkenan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian dengan judul “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR” dengan baik. adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah tiada lain untuk menggapai ridho Allah SWT dan juga untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan, dibalik penyusunan penelitian ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
2. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan & SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
3. Bapak Dr. Chaidir, SE., MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya serta senantiasa memberikan kontribusi ilmu, arahan dan pencerahan dalam membimbing kepada penulis dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
7. Ibu Dewi Atika, SE.,MSi. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya serta senantiasa memberika kontribusi ilmu, arahan, dan pencerahan dalam membimbing kepada penulis dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya;
9. Kedua orang tua tercinta Bapak Raden Bagus Sudaryanto dan Ibu Dida Rosalina yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
10. Yoana Oktatia Karmila, Selaku kakak kandung yang selalu memberikan doa, dukungan dan kebawelan nya yang tiada henti-hentinya kepada penulis;
11. Bapak Eryko Bhakti, Ibu Mayang, Ibu Chintya Setiawan, Ibu Nita, Ibu Irma. selaku perwakilan dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut;
12. Firda Fauziah selaku kekasih terbawel yang selalu menemani dan memberikan motivasi semangat dalam menyelesaikan tugas akhir;
13. Sahabat Pamer Group, wedang Jahe dan Teman-teman keluarga Besar Manajemen khususnya kelas E angkatan 2015 atas kebersamaan dan dukungan satu sama lain;

Harapan penulis semoga penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun agar penulisan berikutnya ada kemajuan.
Penulis

Bogor, Maret 2021

Yanditya Bagaskoro

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	Iv
PENYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN.	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.2.3 Faktor Kepuasan Kerja	14
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16

2.3.2	Indikator Kinerja.....	17
2.3.3	Faktor-faktor Yang Pengaruhi Kinerja.....	18
2.4	Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1	Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja.....	25
2.5	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1	Objek Penelitian.....	27
3.2.2	Unit Analisis.....	27
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	27
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
3.3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	28
3.4	Operasional Variabel.....	28
3.5	Metode Penarikan Populasi.....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6.1	Data Primer.....	30
3.6.2	Data Sekunder.....	31
3.7	Uji Kualitas Data.....	31
3.7.1	Uji Validitas.....	31
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.8	Metode Analisis Data.....	33
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	33
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1	Sejarah PDAM Tirta Pakuan kota Bogor.....	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	41
4.1.3	Struktur Organisasi.....	41
4.1.4	Profil Responden.....	42

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 : Turnover pada tahun 2017-2018.	2
Tabel 1.2 : Rekapitulasi Absensi 2017	2
Tabel 1.3 : Rekapitulasi Absensi 2018	4
Tabel 1.4 : Target tahunan 2017-2018	5
Tabel 1.5 : Jumlah Keluhan Pelanggan tahun 2017	5
Tabel 1.6 : Jumlah Keluhan Pelanggan tahun 2018	6
Tabel 1.7 : Keluhan Pelanggan.....	7
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 : Bobot Nilai Skala Likert	31
Tabel 3.3 : Koefisien Korelasi dan Tafsir nya.....	39
Tabel 4.1 : Profil Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 : Profil Karyawan Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 : Profil Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Kinerja.....	46
Tabel 4.6 : Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.7 : Hasil Uji Realibilitas Kinerja	48
Tabel 4.8 : Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja di perusahaan sampai pension”.....	49
Tabel 4.9: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa untuk tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik”.....	50
Tabel 4.10: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa giat bekerja”.....	51
Tabel 4.11: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja”.....	51
Tabel 4.12: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa hadir tepat waktu”	52
Tabel 4.13: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas”.....	53
Tabel 4.14: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa rugi jika absen dalam pekerjaan”.....	53

Tabel 4.15: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman”.....	54
Tabel 4.16: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya meyakini pengalaman dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	54
Tabel 4.17: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan”.....	55
Tabel 4.18: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.....	56
Tabel 4.19: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.....	56
Tabel 4.20: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa system dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan”.....	57
Tabel 4.21: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Saya meyakini struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja”.....	58
Tabel 4.22: Rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja.....	58
Tabel 4.23: Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.24: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan”.....	61
Tabel 4.25: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”.....	62
Tabel 4.26: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	63
Tabel 4.27: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai target yang diberikan”.....	63
Tabel 4.28: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan”.....	64
Tabel 4.29: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”.....	65
Tabel 4.30: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.....	65
Tabel 4.31: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melaksanakan tugas hingga akhir”.....	66
Tabel 4.32: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”.....	67

Tabel 4.33: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal”.....	67
Tabel 4.34: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan”.....	68
Tabel 4.35: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan”.....	68
Tabel 4.36: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja secara konsisten”.....	69
Tabel 4.37: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain”.....	70
Tabel 4.38: Hasil Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan”.....	70
Tabel 4.39: Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	71
Tabel 4.40: Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.41: Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1: Jumlah Absensi tahun 2017.	3
Gambar 1.2: Prosentase Absensi tahun 2017.....	4
Gambar 1.3: Jumlah Absensi tahun 2018	4
Gambar 2.1: Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar 3.1: Kurva Uji Hipotesis	36
Gambar 4.1 : Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin.	40
Gambar 4.2 : Tingkat Presentase Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4.3 : Tingkat Presentase Berdasarkan Pendidikan.	45
Gambar 4.4 : Histogram Kepuasan Kerja.....	60
Gambar 4.5 : Histogram Kinerja.....	73
Gambar 4.6 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Kepuasan Kerja.
Lampiran 2 : Kuisisioner Kinerja.
Lampiran 3 : Hasil Coding Responden.
Lampiran 4 : Hasil Coding Kepuasan Kerja.
Lampiran 5 : Hasil Coding Kinerja.
Lampiran 6 : Struktur Organisasi Perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur – unsur mesin, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur – unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien seperti dikatakan Hasibuan (2011) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan).

Salah satu faktor yang mencerminkan kinerja seseorang itu baik adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja atau pegawai didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2015) Kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama waktu periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. (Rifai 2011). Sedangkan Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Aspek-aspek mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu meliputi, kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan

demografi seseorang, yang kedua faktor psikologis meliputi; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, yang ketiga faktor organisasi meliputi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan hal di atas maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Namun, dalam realitanya masih banyak perusahaan yang mengabaikan kesejahteraan karyawannya, hal ini dapat di buktikan dari beberapa fenomena yang terjadi baik dari informasi sosial media maupun media elektronik. Salah satunya yaitu mengenai Gaji karyawan, kondisi kerja dan faktor individu yang membuat kinerja pegawai menjadi kurang puas sehingga membuat kinerja semakin turun.

Hal ini yang sedang di alami oleh salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu Perusahaan Air Minum Daerah atau biasa disebut dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Bogor yang terletak di Jl. Siliwangi No. 121 Bogor.

Tabel 1.1 Turnover pada pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2017-2018

Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept	Okta	Nov	Des	Total
2017	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
2018	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	3
Total	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

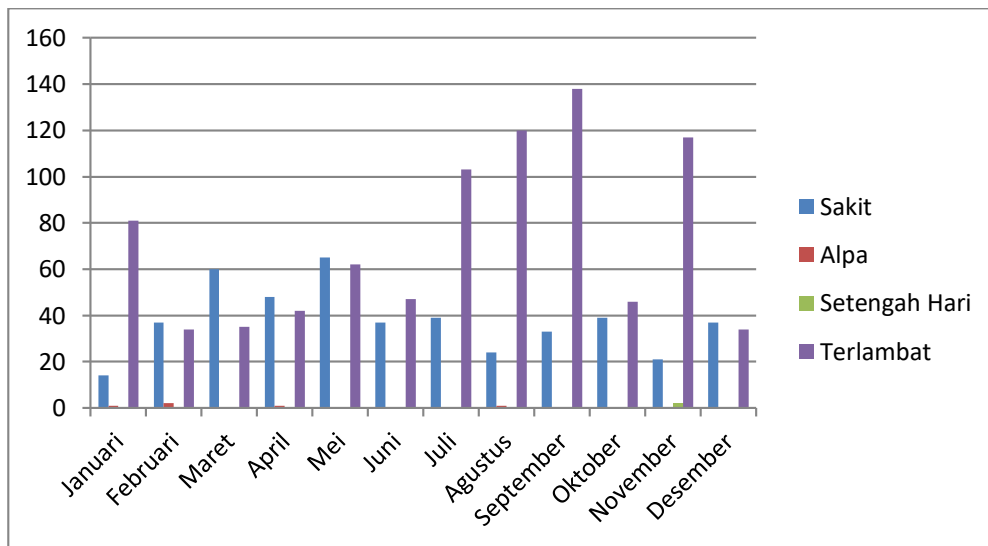
Table 1.2 Rekapitulasi Absensi Tahun 2017 pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Alpa	Setengah Hari	Terlambat
Januari	596	14	1	0	81
Februari	596	37	2	0	34
Maret	596	60	0	0	35
April	596	48	1	0	42
Mei	596	66	0	0	62
Juni	596	37	0	0	47

Juli	596	39	0	0	103
Agustus	596	24	1	0	120
September	596	33	0	0	138
Oktober	596	39	0	0	46
November	596	21	0	2	117
Desember	596	37	0	0	34

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

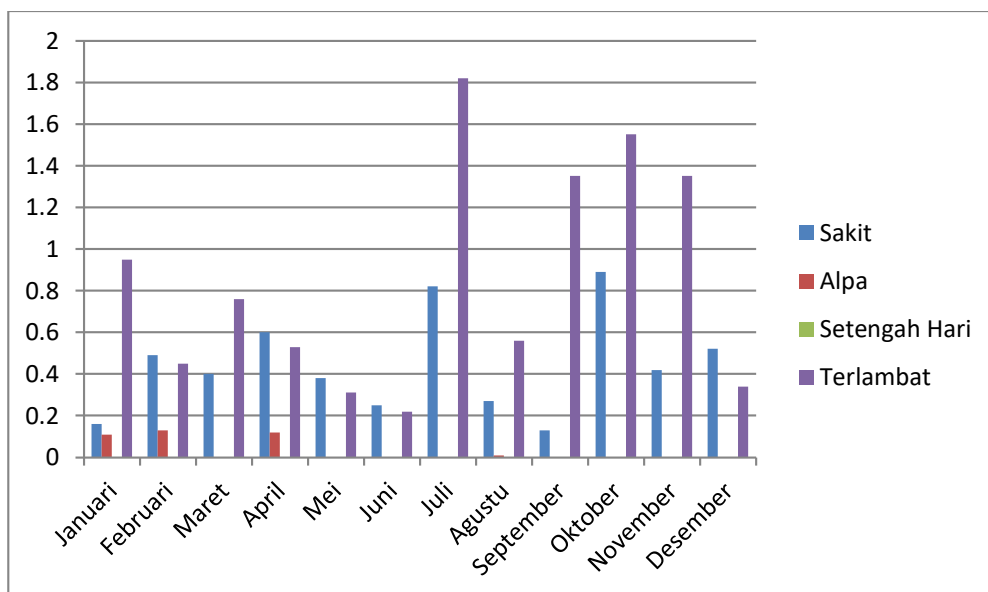
Table 1.3 Grafik Jumlah Pegawai Sakit, Alpa, Setengah Hari, Terlambat 2017



Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Berdasarkan pada Grafik Absensi Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2017 jumlah pegawai yang terlambat mengalami peningkatan khususnya pada bulan Juli – September dan tertinggi pada bulan September.

Tabel 1.4 Grafik Prosentase Sakit, Alpa, Setengah Hari dan Terlambat 2017



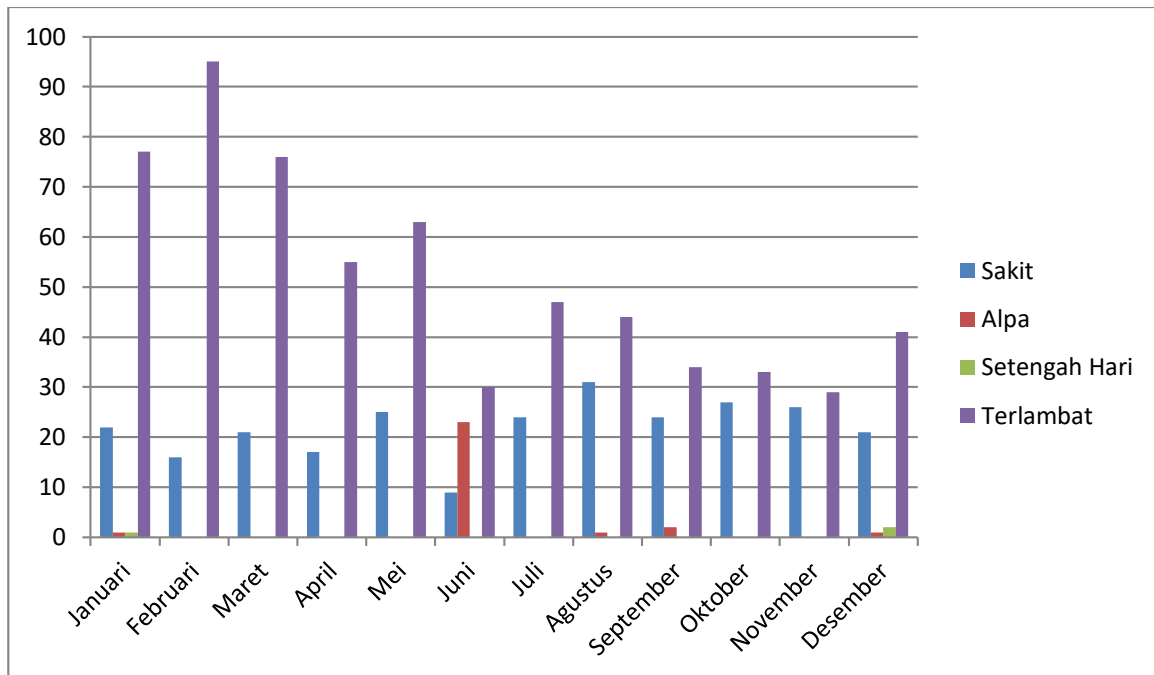
Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Tahun 2018 Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Alpa	Setengah Hari	Terlambat
Januari	603	22	1	1	77
Februari	603	16	0	0	95
Maret	603	21	0	0	76
April	603	17	0	0	55
Mei	603	25	0	0	63
Juni	603	9	23	0	30
Juli	603	24	0	0	47
Agustus	603	31	1	0	44
September	603	24	2	0	34
Oktober	603	27	0	0	33
November	603	26	0	0	2
Desember	603	21	1	2	41

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Table 1.6 Grafik Jumlah Pegawai Sakit, Alpa, Setengah Hari dan Terlambat Tahun 2018



Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Berdasarkan Grafik Absensi Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2018 jumlah pegawai yang terlambat tertinggi pada bulan Februari

Table 1.7 Pencapaian Target Tahunan 2017-2018

Tahun	Target	Realisasi	%
2017	10000	9041	91 %
2018	10000	7601	76 %

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Target dan realisasi tingkat pencapaian pemasangan untuk pendaftaran baru tahun 2017-2018

Table 1.8 Jumlah Keluhan Pelanggan 2017

Tahun 2017		
Bulan	Total	Rata-Rata Perhari
Januari	3675	167
Februari	3586	179
Maret	3845	175
April	4035	237
Mei	4532	227
Juni	3554	197

Juli	4779	228
Agustus	3894	177
September	2855	150
Oktober	5336	243
November	4265	194
Desember	4108	216
Total	48464	2390

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Table 2.0 Jumlah Keluhan Pelanggan 2018

Tahun 2018		
Bulan	Total	Rata-Rata Perhari
Januari	4247	185
Februari	3963	209
Maret	4979	237
April	4386	209
Mei	4938	235
Juni	3977	306
Juli	5075	230
Agustus	5865	279
September	5274	278
oktober	6078	253
November	5130	233
Desember	5127	270
Total	59039	2924

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Tabel 2.1 Keluhan Pelanggan

No	Data Keluhan	2017	2018
1	Air sedikit/kecil	21345	17725
2	Air mati diwaktu tertentu	6386	9476
3	Air keruh	8692	8570

4	Meteran air bocor	5793	7483
5	Pemindahan meteran karena kesalahan pemasangan	6248	15785
	Total	48464	59039

Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 2019

Kemudian masalah kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam hal ini PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang beralamat di Jalan. Siliwangi No. 121 Bogor akan selalu meningkatkan cakupan pelayanan dengan terpenuhinya kualitas, kuantitas dan kontinuitas untuk mencapai masyarakat sehat dan meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang efektif, efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang berkualitas. Dengan Misi tersebut seharusnya pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan dan pelayanan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tetapi didalam penelitian ini cukup banyak fenomena yang untuk kami teliti mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pakuan Kota Bogor.

Berdasarkan permasalahan dan dari data penulis dapatkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan penulisan skripsi yang penulis ajukan ini dapat di Identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Terdapat peningkatan pada Turnover pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dari data yang di peroleh tahun 2017-2018
2. Terjadinya penurunan realisasi perusahaan yang diberikan kepada pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2017-2018
3. Terdapat peningkatan pada rekapitulasi absensi pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dari data yang diperoleh pada tahun 2017-2018

4. Terdapat peningkatan jumlah keluhan pelanggan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2017-2018

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang ada di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?
3. Bagaimana Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor adalah untuk mengetahui keterkaitan atau Hubungan dengan variabel – variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan teori yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai ilmu manajemen dan khususnya dengan teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai latihan bagi penulis dalam menuangkan buah pikirannya kedalam bentuk tulisan serta dapat sebagai pemahaman persoalan – persoalan yang ada di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno, 2012)

Menurut Wilson (2012) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut T. Hani Handoko, (2012) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan Individu maupun Organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2015) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* mengemukakan bahwa *“Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja. Menurut Badriah (2015) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai berikut: *Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude toward his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they usually referring to job satisfaction.*

Menurut Darsono dan Siswako (2011) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (non material).

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012) Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Roberts L. Mathis dan John H. Jackson (2012) Kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

1. Menyenangi pekerjaan

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memlihi tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seseorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaan

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2011) variabel yang mempengaruhi dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Karyawan akan merasa puas jika tugas yang diberikan merasa menarik dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas kepercayaan itu.

2. Supervisi

Hubungan yang baik dengan pimpinan kepada karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian penting dari perusahaan.

3. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama dalam bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan

4. Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen perusahaan yang baik akan memberikan dampak situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik yang akan menjadi kepuasan kerja bagi karyawan.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Jika karyawan merasa bahwa gaji yang di dapat merasa cukup untuk biaya hidupnya dan diberika secara adil oleh perusahaan yang didasari oleh tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu makan akan timbul kepuasan kerja.

6. Rekan kerja

Adanya hubungan yang saling mendukung antara rekan kerja akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan baik sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja artinya tersedianya sarana dan prasana yang memadai dengan tugas yang harus dilaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover lebih tinggi.

b. Tingkat ketidak hadiran(absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atas ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.2.3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2015) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2016) adalah:

a. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.2.4. Pengukuran kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2015) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. pengukuran kepuasan kerja dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan dan pertanyaan tersebut harus dijawab dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu.
- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan gambar ekspresi wajah responden diharuskan memilih salah satu gambar, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuisioner kepuasan kerja Minnesota skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan memilih salah satu dari alternative jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan dari teori-teori tentang kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap perasaan positif pada diri karyawan yang berhubungan dengan kinerjanya. Dan kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Adapun Indikator dalam kepuasan kerja adalah Turnover, Tingkat ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan, dan Ukuran Organisasi Perusahaan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam

suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Abdullah (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SMD) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Juni Priansa (2016) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Syamsir Torang (2014) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, criteria, yang telah ditetapkan atau yang berlaku didalam organisasi.

Menurut Cardy & Leonard (2011) *“performance is an important effort that can direct and clarify what should be done”*.

Menurut Dessler (2018) *“performance appraisal is evaluating an employee’s current and or past performance relative to his or her performance standards”*.

Sedangkan menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.3.2. Indikator kinerja

Menurut Wirawan (2009) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektifitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

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

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dan membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk pencapaian tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan yang mengenai imbalan
2. Dorongan; kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan dan
6. Kepuasan kerja

Dari beberapa teori di atas tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor

diantaranya, Faktor kemampuan, faktor motivasi, harapan yang mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, imbalan eksternal dan internal, persepsi tentang tingkat imbalan. Faktor tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai tetap optimal. Indikator dalam kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
1.	Defieta Triastute Andhyanie (2018) Universitas Pakuan Bogor	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Bagian Pembaca Meter Pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	X= Kepuasan Kerja (Pekerjaan itu sendiri, Gaji < Kesempatan Promosi, Pengawasan < Rekan Kerja) Y= Kinerja (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Kerja, Efektifitas, Kemandirian)	Jenis penelitian menggunakan metode <i>explanatory survey</i> yang menggunakan jenis penelitian verifikatif, metode penarikan sampel menggunakan sensus berjumlah 40 pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan 0,000 ($p < 0,05$), diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai rata – rata empiric sebesar 56,78 dan rata – rata teoritik sebesar 51, sedangkan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai rata – rata empiric sebesar 42,83	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor, 2018.

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
					<p>dan rata – rata teoritik sebesar 39. Sumbangan efektif kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dari koefisien determinan R^2 sebesar 79% sehingga terdapat 21% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.</p>	
2.	Deni Setyo Windarto (2017) Universitas Pakuan Bogor	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Insani	<p>X= Kepuasan Kerja (Prestasi Kerja, Keluar Masuk Karyawan, Absensi)</p> <p>Y= Kinerja (Kuantitatif, Kualitatif, Ketepatan Waktu, Efektifitas)</p>	<p>Penelitian menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan metode kuisisioner, wawancara dan observasi. Kuisisioner yang disebarkan kepada 60 orang responden yaitu karyawan PT</p>	<p>Hasil analisis pearson product moment diperoleh $r = 0,611$, artinya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Insani memiliki tingkat hubungan yang kuat untuk analisis</p>	<p>Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor, 2017.</p>

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
				<p>Bhakti Karya Insani. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien pearson produte moment, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.</p>	<p>koefisien determinasi diperoleh $KD=37,33\%$ hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan $37,33\%$ sedangkan sisanya $62,67\%$ dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di kinerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,653 > 1,671$) maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan</p>	

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
					yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Insani.	
3.	Sarah Nur Lova (2018) Universitas Pakuan Bogor	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Swanish Boga Industria	<p>X= Kepuasan Kerja (isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja kondisi kerja).</p> <p>Y= Kinerja Karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja).</p>	<p>penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey dan menggunakan data primer dan sekunder dengan metode observasi dan kuisisioner yang disebar kepada 36 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien</p>	<p>Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT, Swanish Boga Industria. Dimana, hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,551. Kemudian, hasil koefisien determinasi sebesar 30,36%, sedangkan sisanya</p>	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor, 2018.

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
				<p>determinasi, uji hipotesis t dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.</p>	<p>sebesar 69,64% dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar kepuasan kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{hitung}$ yaitu (3,850 > 1,690) artinya Ha diterima dan Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria. Selain itu, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi</p>	

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
					<p>dengan pengujian hipotesis diperoleh hubungan fungsional antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan fungsi korelasi $\bar{Y} = 13,615 + 0,845X$ artinya apabila variabel kepuasan kerja diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,615. Kemudian, nilai koefisien 0,845 artinya setiap terjadi kenaikan satu – satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan</p>	

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
					sebesar 0,845 satuan.	
4.	Syahrul susanto (2018)	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. BPR Supra Wahana Arta Kantor Pusat Operasional Bogor	<p>X= Kepuasan Kerja (Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaannya, Moral Kerja, Kedisiplinan, Prestasi Kerja).</p> <p>Y= Kinerja Karyawan (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen Kerja).</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data Primer dan Sekunder dengan menggunakan metode kuisisioner, wawancara dan observasi. Kuisisioner disebarkan kepada 32 responden yaitu karyawan PT. BPR Supra Wahan Arta Kantor Pusat Operasional Bogor. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i>, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi</p>	<p>Hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,536$. Artinya Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Supra Wahan Arta Kantor Pusat Operasional Bogor memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 28,7\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan 28,7%.</p>	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pakuan Bogor, 2018.

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
					<p>Sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis korelasi t hitung > t table (3,472 > 1,697) maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara kepuasan kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT. BPR Supra Wahana Arta Kantor Pusat Operasional Bogor.</p>	
5.	Fajar El Muzady (2018)	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada	X= Kepuasan Kerja (Turnover,	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian	Hasil penelitian ini me nunjukan fakta bahwa	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen<

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
		Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor	Tingkat Ketidak Hadiran (absen) Kerja, Umur, Tingkat Pekerjaan, Ukuran Organisasi Perusahaan). Y= Kinerja (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian).	deskriptif eksploratif dengan explanatory survey dan menggunakan data primer serta data sekunder dengan metode observasi dan kuisisioner yang dibagikan kepada 45 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan	terdapat hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dimana, hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,257 artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Indocement (KKI) Citeureup – Bogor. Memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 6,60% artinya persentase kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan hasil	Universitas Pakuan Bogor, 2018.

No.	Nama	Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil	Publikasi
				program spss 23.	<p>kinerja karyawan sebesar 6,60% sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain.</p> <p>Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,743 dan angka tersebut lebih besar dari pada t_{table} dengan signifikan 5% dan $df=2$ yaitu 1,638. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,743 > 1,683) maka H_0 ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.</p>	

2.4 Kerangka pemikiran

2.4.1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Tetapi, perusahaan sering tidak menyadari bahwa dalam melaksanakan kegiatannya karyawan selalu mendapatkan faktor penghambat dalam bekerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi dalam bekerja adalah kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap perasaan positif pada diri karyawan yang berhubungan dengan kinerjanya. Dan kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Adapun Indikator dalam kepuasan kerja adalah Turnover, Tingkat ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan, dan Ukuran Organisasi Perusahaan.

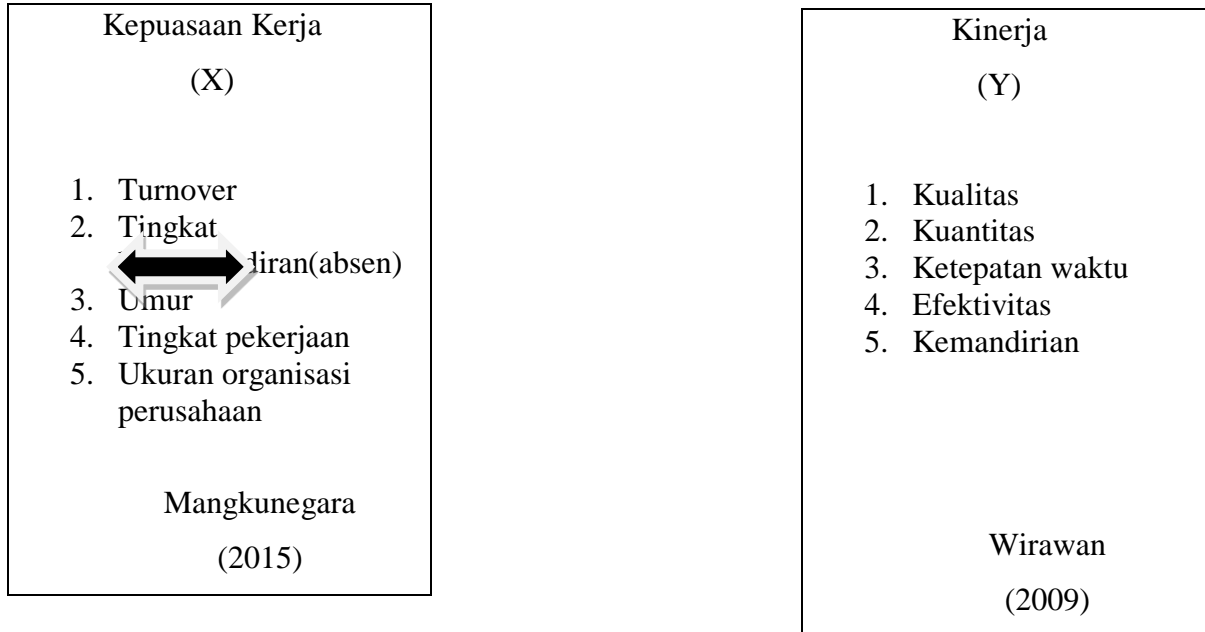
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya, Faktor kemampuan, faktor motivasi, harapan yang mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, imbalan eksternal dan internal, persepsi tentang tingkat imbalan. Faktor tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai tetap optimal. Indikator dalam kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sangat penting karena jika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Dan sebaliknya jika karyawan merasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan akan menurun. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan kinerja semakin tinggi sehingga dapat mencapai sesuai dengan tujuan perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Defieta Triastutie Andhyanie (2018) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Bagian Pembaca Meter pada PDAM Tirta Kahurin Kabupaten Bogor”

Dengan hasil menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian diatas sebelumnya penyusun mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil survey dan kuisisioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian difokuskan pada penelitian ini adalah satu variabel independent yaitu kepuasan kerja serta variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Objek penelitian ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.2.3 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu seluruh pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada bagian Transmisi dan Distribusi berjumlah 73 orang.

3.2.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah melakukan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari responden. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan beralamat di jalan Siliwangi No. 121 Sukasari, Bogor Timur, Kota Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu mencari hubungan antara kepuasan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, meliputi:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuisioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah pegawai yang berada pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat dua (2) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (Independent) dan kinerja karyawan (Dependent).

- a. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau timbulnya variabel dependent.
- b. Variabel Defendant adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independent.

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X)	1. Turnover	1. Meyakini bekerja diperusahaan sampai pensiun 2. Berniat untuk tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik	Ordinal

		3. Merasa giat bekerja	
	2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan hadir tepat waktu 2. Karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas 3. Merasa rugi jika absen dalam pekerjaan 	Ordinal
	3. Umur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin bertambah usia tingkat kepuasan kerja seseorang meningkat terhadap pekerjaannya 	Ordinal
	4. Tingkat Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan 2. Karyawan meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya 	Ordinal
	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. System dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan 2. Struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan 2. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 3. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai target yang diberikan 2. Menyelesaikan tugas tambahan 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Melaksanakan tugas hingga akhir 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal
	4. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai SOP perusahaan 2. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan 3. Karyawan bekerja secara konsisten 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain 	Ordinal

		2. Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan 3. Percaya diri dalam menjalankan pekerjaan	
--	--	---	--

3.5 Metode Penarikan Populasi

Menurut Sugiyono (2016) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan semua populasi seluruh pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada bagian Transmisi dan Distribusi dengan jumlah 73 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

3.6.1 Data Primer

Data primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok masalah yang melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi dengan pengamatan langsung yang dapat dilakukan dengan objek yang diteliti pada pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada bagian Transmisi dan Distribusi.

b. Wawancara

Wawancara yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan memberika pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak yang bersangkutan yaitu pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Transmisi dan Distribusi guna untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

c. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisisioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada Bagian Transmisi dan Distribusi. Dari pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner,

peneliti menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pernyataan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3.2
Bobot Nilai Skala Likert

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

Sumber: Siregar (2016)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori-teori yang relevan seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan kuisisioner yang merupakan data primer ini harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan kuisisioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuisisioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Koefisien masing-masing item dibandingkan dengan nilai (r table), kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Rumus uji validitas sebagai berikut:

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan :

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

kriteria uji validitas, sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq 0,361$ dengan $n=30$ dan $\alpha = 0,05$ maka satu butir pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < 0,361$ dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka satu butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiono (2014) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus koefisien *reliabilitas alpha cronbach*. Rumus yang digunakan untuk uji reliable sebagai berikut:

- Koefisien *reliabilitas Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_{I^2}} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian dalam tiap instrumen

S_{I^2} = Variabel total

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Dalam rangka analisis data penulis menggunakan metode sebagai berikut.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent variabel dependent yang selanjutnya dilakukan klasifikasi terhadap jumlah total skor responden.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa.

1. Analisis koefisien korelasi *Rank Spearman*

Korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui hipotesis antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y rumus yang digunakan adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d_i^2)}{n(n^2-1)} \text{ Dimana } \sum d_i^2 = [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

r_s = koefisien *rank spearman*

- n = Jumlah responden
 d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-i
 R = Ranking
 b_i = Ranking data variabel $X_I - Y_I$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r = +1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, maka nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang maka berkurang juga nilai variabel Y

- b. Jika nilai $r = -1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang

- c. Jika nilai $= 0$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Menurut Sugiyono (2013) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Table 3.3
Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

2. Analisis koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari Koefisien korelasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Th = t hitung

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

4. Menentukan Hipotesis Statistik

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

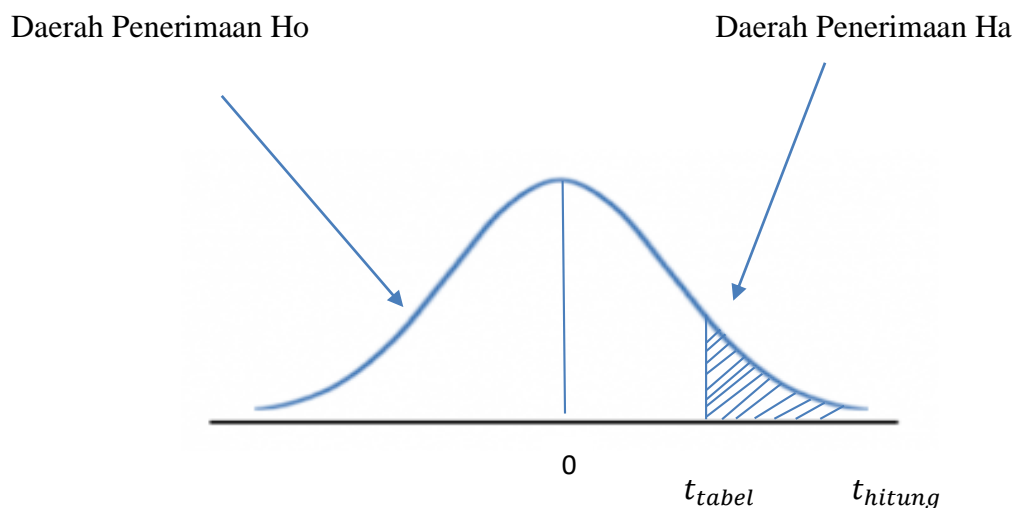
- a. Jika ($p \leq 0$) maka tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
- b. Jika ($p > 0$) maka terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis diatas adalah:

- a. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya Kepuasan Kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja karyawan.
- b. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Sugiono (2013)

Gambar Penerimaan atau Penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Catatan sejarah menunjukkan bahwa kota Bogor yang dulu dikenal dengan nama Buitenzorg telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1918 yang dibangun oleh pemerintah Belanda saat itu, dengan memanfaatkan sumber mata air Kota Batu (70 liter/detik) yang letaknya di daerah Kabupaten Bogor dan berjarak 7 km ke Kota Bogor. Nama perusahaan air minum pada waktu itu ialah Gemeente Waterleiding Buitenzorg. Sumber mata air Kota Batu ini merupakan cikal bakal keberadaan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Bogor dan tahun 1918 dianggap merupakan sebagai dimulainya pelayanan air minum kota Bogor. Pada tahun 1930 dan 1950, untuk mencukupi kebutuhan penduduk kota Bogor diadakan tambahan debit air dari sumber air Kebon Salada (milik PAM DKI Jaya) masing-masing sebanyak 30 l/dt, sehingga berjumlah 60 l/dt.

Dengan peningkatan jumlah penduduk dan perkembangan kota, maka pada tahun 1966 mulai dirasakan adanya kekurangan air minum untuk kota Bogor, sehingga pada waktu itu segera diadakan survei dan perencanaan oleh Departemen PUTL. Dari survei tersebut diperkirakan air yang hilang lebih dari 50 % dikarenakan hampir semua sambungan ke meteran keadaannya tidak baik, demikian juga keadaan pipa distribusi yang sudah tua. Mengingat besarnya biaya, Pemerintah Indonesia mengusahakan bantuan luar negeri. Untuk mengatasi kebutuhan air minum dalam jangka pendek mulai tahun 1967 Departemen PUTL merencanakan penyediaan air minum dari mata air Bantarkambang. Pada tahun 1967, PDAM Kota Bogor menerima hibah sumber air Bantarkambang dari Pemda DKI. Pada tahun 1973 PDAM Kota Bogor menerima lagi sumber air Tangkil dari Pemda DKI.

Setelah jaman kemerdekaan, pada tahun 1970 dengan bantuan Colombo Plan dari Australia berupa Grant / Hibah, penyediaan air minum ditingkatkan dengan pengembangan sarana dan penambahan debit air bersih dari 130 l/dt menjadi 410 l/dt. Untuk melayani kebutuhan air minum bagi 242.000 penduduk sampai tahun 1980, dengan pemasangan pipa transmisi sepanjang 5.420 meter dari sumber air Tangkil ke Reservoir Cipaku. Reservoir cipaku dibangun pada periode ini berjumlah dua reservoir dengan kapasitas 4.000 m³ dan 9.000 m³, ditambah dengan pemasangan pipa distribusi di dalam Kota Bogor sepanjang 125.242 m.

Bantuan dari Pemerintah Australia keseluruhannya sebesar US \$ 1,736,000. Atau US \$ 2,456,449, dalam bantuan ini termasuk 16.000 buah meter air Emmco dan tenaga konsultan supervisi Vallentin, Lauri & Davies Consulting Engineers dari Sydney Australia. Dengan berfungsinya tambahan kapasitas produksi tersebut, pada tanggal 3 Juli 1975 dilakukan penghentian/pemutusan atas koneksi pipa PAM DKI Jaya di Kebon Kecapi. Jalan Dr. Semeru Bogor.

Kapasitas produksi dimiliki :

- Kota Batu I dan II : 70 liter/detik
- Bantarkambang : 170 liter/detik
- Tangkil : 170 liter/detik

Pada tahun 1997 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bogor didirikan dengan Peraturan Daerah Kota Bogor No. 5 tahun 1997 tanggal 31 Maret 1997 dengan modal perusahaan sesuai dengan neraca pembukuan PDAM Kota Bogor hasil audit akuntan negara (Kanwil II DJPKN Bandung) per 1 April 1997 berjumlah sebesar Rp. 3.075.358.561,63 terdiri atas :

- Eks modal Pemda Kota Bogor : Rp. 518.176.260,19
- Eks modal Pemerintah Pusat : Rp. 1.048.922.301,44
- Eks modal Colombo Plan : Rp. 1.508.260.000,00

Aktivitas perusahaan dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai mana tertuang dalam peraturan pendiriannya adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat secara memadai, adil merata berkesinambungan disamping itu harus dapat membiayai dirinya sendiri serta mengembangkan pelayanannya juga dapat memberikan sumbangan kepada pemerintah daerah. Secara garis besar PDAM Kota Bogor mempunyai 2 fungsi yaitu fungsi sosial dan fungsi bisnis.

- Mencukupi keperluan / kebutuhan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat untuk setiap jenis pemakaian dengan tetap memperhatikan keharusan PDAM meningkatkan peranan sebagai fungsi sosial dan fungsi perusahaan (ekonomi).
- Pembangunan air minum diintegrasikan pada aktivitas perkembangan ekonomi daerah
- Menjadikan PDAM Kota Bogor benar-benar menguntungkan dan mampu mengembangkan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga dapat menambah pendapatan daerah secara langsung dan merupakan tulang punggung pendapatan asli daerah sendiri Pemda Kota Bogor, dalam mempersiapkan dari menyongsong otonomi daerah tingkat II

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Menjadi PDAM sehat dengan tata kelola yang baik dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan

Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

- Meningkatkan kinerja perusahaan dengan terpenuhinya kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan air minum untuk mencapai masyarakat sehat
- Mewudukan tata kelola perusahaan yang efektif, efisien, dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang handal
- Mewujudkan transparansi kerja dengan system informasi kuat serta taat pada tatanan aturan yang berlaku

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Berdasarkan Peraturan Walikota Bogor Nomer 14 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata kerja perusahaan air minum Tirta Pakuan Kota Bogor yang terlampir pada lampiran 1

4.1.4. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuisioner kepada pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada bagian Transmisi dan Distribusi. Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melibatkan 73 pegawai khususnya pada bagian Transmisi dan Distribusi. Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 kriteria yaitu berdasarkan, jenis kelamin, usia responden, lama bekerja dan pendidikan responden.

1. Jenis Kelamin

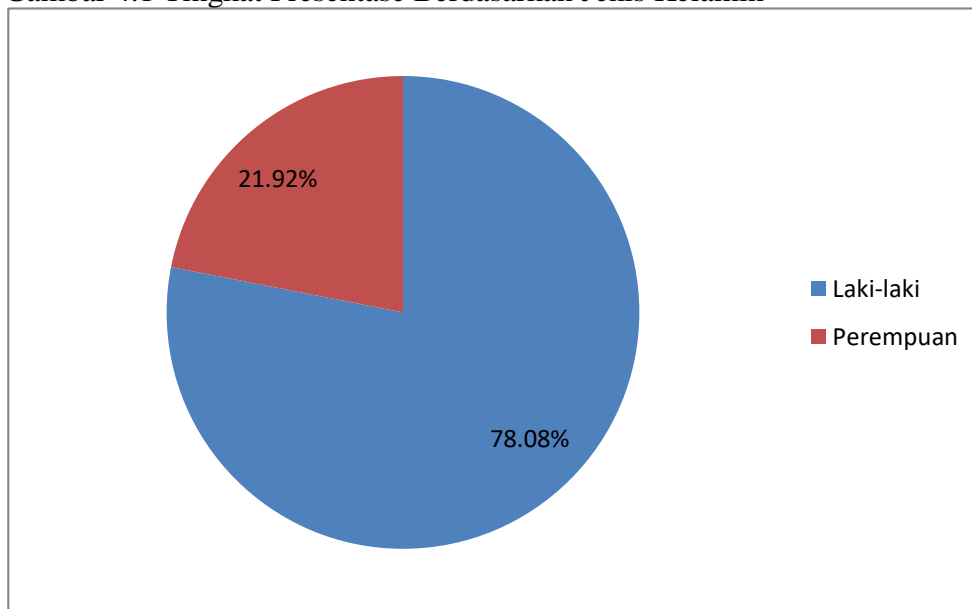
Tabel 4.1 Profil Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – laki	57	78,08%
2	Perempuan	16	21,92%
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Kuisioner 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada bagian Transmisi dan Distribusi paling banyak yaitu pada pegawai berjenis kelamin laki – laki sebanyak 57 orang dengan persentase.

Gambar 4.1 Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Kuisioner 2020

2. Usia

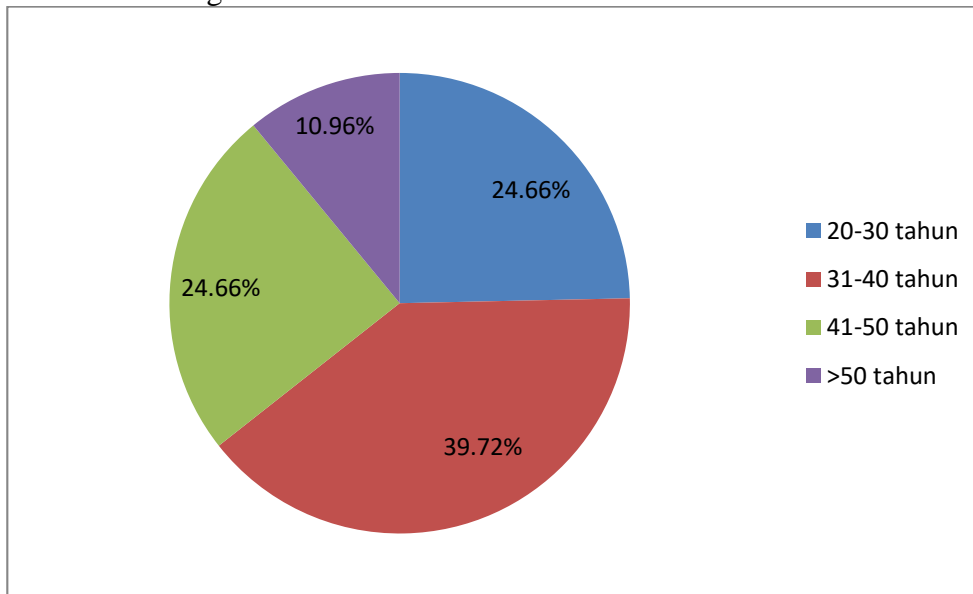
Tabel 4.2 Profil Pegawai Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 tahun	18	24,66%
2	31-40 tahun	29	39,72%
3	41-50 tahun	18	24,66%
4	>50 tahun	8	10,96%
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia responden pegawai pada bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor paling banyak yaitu pada pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase.

Gambar 4.2 Tingkat Presentase Berdasarkan Usia



Sumber: Data Kuisisioner 2020

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Profil Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	SMP	7	9,59%
2	SMA/SMK	33	45,20%
3	Diploma	9	12,33%

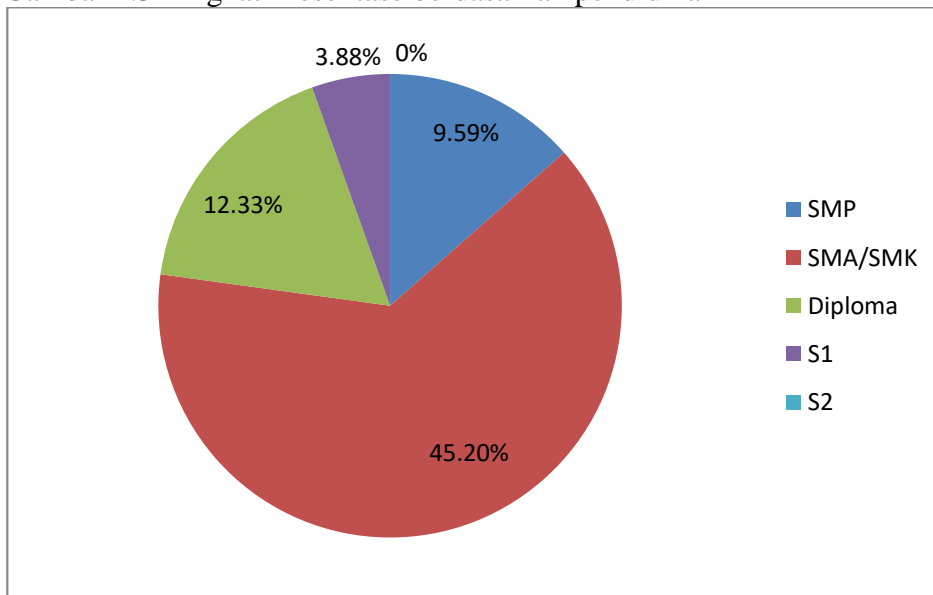
4	S1	24	32,88%
5	S2	0	0%
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden pegawai pada bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor paling banyak yaitu pada Pegawai yang pendidikan SMA/SMK sebanyak 33 orang dengan presentase

Tingkat Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3 Tingkat Presentase berdasarkan pendidikan



Sumber: Data Kuisisioner 2020

4.2 Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Kepuasan Kerja

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,486	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,478	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,550	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,513	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,440	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS20

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Kepuasan Kerja didapatkan hasil pernyataan yang valid sebanyak 14 pernyataan. Pernyataan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan hasil pernyataan diatas lebih besar dari r_{tabel} maka di nyatakan valid untuk 14 pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Kinerja

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,748	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,651	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,755	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,768	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,398	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS20

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja didapatkan hasil pernyataan yang valid sebanyak 15 pernyataan. Pernyataan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan hasil pernyataan diatas lebih besar dari r_{tabel} maka di nyatakan valid untuk 15 pernyataan tersebut.

2. Uji Realibilitas

a. Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Hasil uji realibilitas kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,837	0,825	Realible
	2	0,837	0,833	Realible
	3	0,837	0,832	Realible
	4	0,837	0,822	Realible
	5	0,837	0,823	Realible
	6	0,837	0,827	Realible
	7	0,837	0,823	Realible
	8	0,837	0,832	Realible
	9	0,837	0,821	Realible
	10	0,837	0,825	Realible
	11	0,837	0,831	Realible
	12	0,837	0,825	Realible
	13	0,837	0,817	Realible
	14	0,837	0,833	Realible

Sumber: Output SPSS20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	14

Hasil output SPSS20 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja sebesar $0,837 > 0,361$, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut dinyatakan realible.

b. Kinerja

Tabel.4.7 Hasil uji realibilitas Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja	1	0,885	0,873	Realible
	2	0,885	0,877	Realible
	3	0,885	0,872	Realible
	4	0,885	0,871	Realible
	5	0,885	0,888	Realible
	6	0,885	0,881	Realible
	7	0,885	0,882	Realible
	8	0,885	0,873	Realible
	9	0,885	0,880	Realible
	10	0,885	0,876	Realible
	11	0,885	0,878	Realible
	12	0,885	0,876	Realible
	13	0,885	0,881	Realible
	14	0,885	0,873	Realible
	15	0,885	0,876	Realible

Sumber: OutputSPSS20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	15

Hasil output SPSS20 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja sebesar 0,885 > 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut dinyatakan realible.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari sampel, mengenai hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, yaitu variabel X mengenai Kepuasan kerja yaitu : Turnover, Tingkat kehadiran, Umur, Tingkat pekerjaan, Ukuran organisasi. Dan variabel Y mengenai Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian. Gambaran indikator tersebut diperoleh melalui tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dengan skala sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.4 Pembahasan

Berikut dibawah ini dijelaskan secara terperinci mengenai indikator dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS20.

4.4.1 Kepuasan Kerja Bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus antara lain:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi X responden}} \times 100$$

1. Turnover

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “saya meyakini bekerja diperusahaan sampai pension”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	39,73
Sering	4	38	152	52,05

Jarang	3	4	12	5,48
Pernah	2	2	4	2,74
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	313	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden (39,73%) menjawab sangat selalu, 38 responden (52,05%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, 2 responden (2,74%) dan jawaban terendah adalah tidak pernah sebanyak (0%),. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 52,05% pada pernyataan “Saya meyakini bekerja diperusahaan sampai pension.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan bekerja diperusahaan sampai pension.

$$= \frac{313}{365} \times 100$$

$$= 85,75 \%$$

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa untuk tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	38,36
Sering	4	39	156	53,42
Jarang	3	4	12	5,48
Pernah	2	2	4	2,74
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	312	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden (38,36%) menjawab selalu, 39 responden (53,42%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, dan 2 responden (2,74%) menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 53,42% pada pernyataan “Saya merasa tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan bekerja tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.

$$= \frac{312}{365} \times 100$$

$$= 85,48 \%$$

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa giat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	39,73
Sering	4	42	168	57,53
Jarang	3	2	6	2,74
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	319	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden (39,73%) menjawab selalu, 42 responden (57,53%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, dan 2 responden (2,74%) menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 57,53% pada pernyataan “Saya merasa giat bekerja.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan meras giat bekerja.

$$= \frac{319}{365} \times 100$$

$$= 87,40 \%$$

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	38,36
Sering	4	41	164	56,16
Jarang	3	4	12	5,48
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	316	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden (38,36%) menjawab selalu, 41 responden (56,16%) menjawab sering, dan 4 responden (5,48%) menjawab. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 56,16% pada pernyataan “Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan merasa memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

$$= \frac{316}{365} \times 100$$

$$= 86,58\%$$

2. Tingkat Kehadiran

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa hadir tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	31	155	42,47
Sering	4	41	164	56,16
Jarang	3	1	3	1,37
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	322	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden (38,36%) menjawab selalu, 39 responden (53,42%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, dan 2 responden (2,74%) menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 53,42% pada pernyataan “Saya merasa tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan bekerja tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik.

$$= \frac{322}{365} \times 100$$

$$= 88,22\%$$

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	34,25
Sering	4	41	164	56,16
Jarang	3	7	21	9,59
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	310	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden (34,25%) menjawab selalu, 41 responden (56,16%) menjawab sering, 7 responden (9,59%) menjawab jarang, dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak (0%) dan tidak pernah sebanyak (0%),. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 56,16% pada pernyataan “Saya merasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas.” Yang artinya hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

$$= \frac{310}{365} \times 100$$

$$= 84,94\%$$

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa rugi jika absen dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	38,36
Sering	4	40	160	54,79
Jarang	3	5	15	6,85
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	315	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden (38,36%) menjawab selalu, 40 responden (54,79%) menjawab sering, 5 responden (6,85%)

menjawab jarang, dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak (0%) dan tidak pernah sebanyak (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 54,79% pada pernyataan “Saya merasa rugi jika absen dalam pekerjaan.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan merasa rugi jika absen dalam bekerja.

$$= \frac{315}{365} \times 100$$

$$= 86,30\%$$

3. Umur

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	28,77
Sering	4	49	196	67,12
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	310	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden (28,77%) menjawab selalu, 49 responden (67,12%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah adalah dengan nilai dengan jawaban pernah (0%) dan jawaban tidak pernah dengan nilai (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 67,12% pada pernyataan “Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan mampu melakukan pekerjaannya karena sudah berpengalaman.

$$= \frac{310}{365} \times 100$$

$$= 84,94\%$$

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Saya meyakini pengalaman dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	30	150	41,10
Sering	4	42	168	57,53
Jarang	3	1	3	1,37
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	321	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden (41,10%) menjawab selalu, 42 responden (57,53%) menjawab sering, 1 responden (1,37%) menjawab jarang, dan jawaban terendah dengan nilai (0%) menjawab pernah dan tidak pernah dengan nilai (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 57,53% pada pernyataan “Saya meyakini pengalaman dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah karena berpengalaman.

$$= \frac{321}{365} \times 100$$

$$= 87,94\%$$

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	35,61
Sering	4	44	176	60,28
Jarang	3	2	3	2,74
Pernah	2	1	2	1,37
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	311	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden (35,36%) menjawab selalu, 44 responden (60,28%) menjawab sering, 2 responden (2,74%)

menjawab jarang, 1 responden (1,37%) menjawab pernah dan jawaban terendah adalah (0%) dengan jawaban tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 60,28% pada pernyataan “Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan yang diberika tanggung jawab sudah sesuai dengan kapasitas karyawan.

$$= \frac{311}{365} \times 100$$

$$= 85,20\%$$

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “Saya meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	34,25
Sering	4	43	172	58,90
Jarang	3	4	12	5,48
Pernah	2	1	2	1,37
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	311	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden (34,25%) menjawab selalu, 43 responden (58,90%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, 1 responden (2,37%) menjawab pernah dan jawaban terendah dengan nilai (0%) dengan jawaban tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 58,90% pada pernyataan “Saya meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.” Yang artinya responden setuju meyakini setiap karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya.

$$= \frac{311}{365} \times 100$$

$$= 85,20\%$$

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	36,99
Sering	4	41	164	56,16
Jarang	3	4	12	5,48
Pernah	2	1	2	1,37
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	313	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden (36,99%) menjawab selalu, 41 responden (56,16%) menjawab sering, 4 responden (5,48%) menjawab jarang, dan 1 responden (1,37%) menjawab pernah dan jawaban terendah (0%) dengan jawaban tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 56,16% pada pernyataan “Saya merasa dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.” Yang artinya responden setuju dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

$$= \frac{313}{365} \times 100$$

$$= 85,75\%$$

5. Ukuran Organisasi

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa system dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	24,66
Sering	4	47	188	64,38
Jarang	3	8	24	10,96
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	302	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 responden (24,66%) menjawab selalu, 47 responden (64,38%) menjawab sering, 8 responden (10,96%)

menjawab jarang, dan jawaban terendah dengan nilai (0%) menjawab pernah dan tidak pernah dengan nilai (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 64,38% pada pernyataan “Saya merasa sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.” Yang artinya responden setuju setiap karyawan bekerja sesuai sistem dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan.

$$= \frac{302}{365} \times 100$$

$$= 82,74\%$$

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “Saya meyakini struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	38,36
Sering	4	40	160	54,79
Jarang	3	5	15	6,85
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	315	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden (38,36%) menjawab selalu, 40 responden (54,79%) menjawab sering, 5 responden (6,85%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 54,79% pada pernyataan “Saya meyakini struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja.” Yang artinya responden setuju struktur organisasi dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

$$= \frac{315}{365} \times 100$$

$$= 86,30\%$$

Tabel 4.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-rata
----	------------	----------------	----------------

			(%)
Turnover			
1	Saya meyakini bekerja diperusahaan sampai pension	87,75	86,80
2	Saya merasa untuk tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik	85,48	
3	Saya merasa giat bekerja	87,40	
4	Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja	86,58	
Tingkat Kehadiran			
5	Saya merasa hadir tepat waktu	88,22	86,49
6	Saya merasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas	84,94	
7	Saya merasa rugi jika absen dalam pekerjaan	86,30	
Umur			
8	Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman	84,94	86,44
9	Saya meyakini pengalaman dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	87,94	
Tingkat Pekerjaan			
10	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan	85,20	85,38
11	Saya meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya	85,20	
12	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan	85,75	
Ukuran Organisasi			
13	Saya merasa sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan	82,74	84,52
14	Saya meyakini struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja	86,30	

Rata-rata	85,92
-----------	-------

Sumber : *Data Kuisisioner diolah, 2020*

Berdasarkan indikator variabel (X) Kepuasan kerja diatas, setelah di itung rata-rata skor terbesar terdapat pada indikator turnover yang dihasilkan dengan rata-rata skor sebesar 86,80% dan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator ukuran organisasi yang dihasilkan dengan rata-rata skor 84,52%

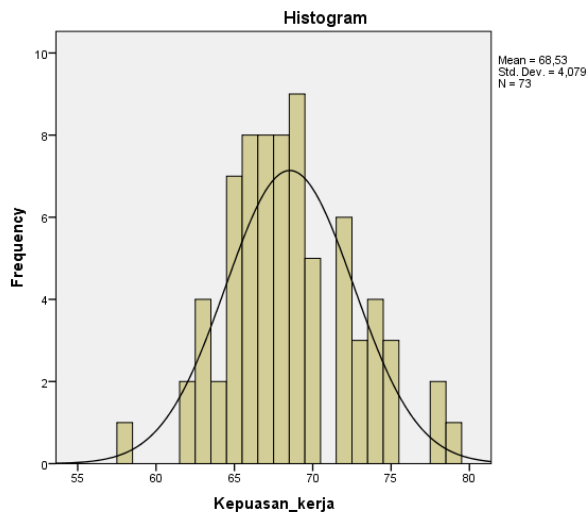
Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Kepuasan Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
kepuasan_kerja	73	21	58	79	5003	68,53	,477	4,079	16,641
Valid N (listwise)	73								

Sumber: Output SPSS20

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Rata-Rata empirik Kepuasan Kerja berdasarkan pernyataan yang disa di jawab dengan rata-rata 68,53 dengan range 21 dan total skor sebesar 5003



Gambar 4.4 Histogram Kepuasan kerja

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis } X = \frac{1(14)+5(14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 68,53 dan skor rata-rata teoritik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja Karyawan pada PDAM Tirta pakuan Kota Bogor **Puas** ($68,53 > 42$).

Tabel 4.23 Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Puas
61 – 80	68,53	Puas
41 – 60		Cukup Puas
21 – 40		Kurang Puas
0 – 20		Sangat Kurang Puas

Sumber : Sugiyono (2011)

4.4.2 Kinerja Karyawan Bagian Transmisi dan Distribusi

Dibawah merupakan hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada bagian Transmisi dan Distribusi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Total dari jawaban setiap butir pernyataan kemudi dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi X responden}} \times 100$$

1. Kualitas

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	39,73
Sering	4	38	152	52,05

Jarang	3	6	18	8,22
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	315	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden (39,73%) menjawab selalu, 38 responden (52,05%) menjawab sering, 6 responden (8,22%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 52,05% pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan.” Yang artinya responden setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan.

$$= \frac{315}{365} \times 100$$

$$= 86,30\%$$

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	35,62
Sering	4	44	176	60,27
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	315	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden (35,62%) menjawab selalu, 44 responden (60,27%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 60,27% pada pernyataan “Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan harus meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

$$= \frac{315}{365} \times 100$$

$$= 86,30\%$$

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	31,51
Sering	4	47	188	64,38
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	352	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden (31,51%) menjawab selalu, 47 responden (64,38%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 64,38% pada pernyataan “Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Yang artinya responden setuju karyawan harus mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

$$= \frac{352}{365} \times 100$$

$$= 96,44\%$$

2. Kuantitas

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai target yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	39,73
Sering	4	39	156	53,42
Jarang	3	5	15	6,85
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah		73	316	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden (39,73%) menjawab selalu, 39 responden (53,42%) menjawab sering, 5 responden (6,85%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 53,42% pada pernyataan “Karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai target yang diberikan.” Yang artinya karyawan bekerja lebih giat agar bisa mencapai target yang diberikan.

$$= \frac{316}{365} \times 100$$

$$= 86,57\%$$

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	39,73
Sering	4	39	156	53,42
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	2	4	2,74
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	314	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden (39,73%) menjawab selalu, 39 responden (53,42%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, 2 responden (2,74%) menjawab pernah. dan jawaban terendah (0%) tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 53,42% pada pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan.” Yang artinya responden karyawan siap diberikan tugas tambahan oleh perusahaan.

$$= \frac{314}{365} \times 100$$

$$= 86,03\%$$

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	35,62
Sering	4	41	164	56,16
Jarang	3	6	18	8,22
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	312	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden (35,62%) menjawab selalu, 41 responden (56,16%) menjawab sering, 6 responden (8,22%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 56,16% pada pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.” Yang artinya responden karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan teliti.

$$= \frac{312}{365} \times 100$$

$$= 85,48\%$$

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	34,25
Sering	4	43	172	58,90
Jarang	3	5	15	6,85
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	312	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden (34,25%) menjawab selalu, 43 responden (58,90%) menjawab sering, 5 responden (6,85%)

menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 58,90% pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.” Yang artinya responden karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

$$= \frac{312}{365} \times 100$$

$$= 85,48\%$$

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melaksanakan tugas hingga akhir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	31,51
Sering	4	47	188	64,38
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	312	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden (31,51%) menjawab selalu, 47 responden (64,38%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 64,38% pada pernyataan “Karyawan melaksanakan tugas hingga akhir.” Yang artinya responden karyawan dapat melaksanakan tugas hingga akhir.

$$= \frac{312}{365} \times 100$$

$$= 85,48\%$$

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	33	165	45,21
Sering	4	37	148	50,68
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	322	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden (45,21%) menjawab selalu, 37 responden (50,68%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 50,68% pada pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

$$= \frac{322}{365} \times 100$$

$$= 88,22\%$$

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	28,77
Sering	4	43	172	58,90
Jarang	3	8	24	10,96
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	1,37
Jumlah		73	302	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden (28,77%) menjawab selalu, 43 responden (58,90%) menjawab sering, 8 responden (10,96%) menjawab jarang, 1 responden (1,37%) menjawab tidak pernah. dan jawaban terendah

(0%) dengan menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 58,90% pada pernyataan “Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.” Yang artinya responden dapat memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal.

$$= \frac{302}{365} \times 100$$

$$= 82,74\%$$

4. Efektifitas

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	35,62
Sering	4	38	152	52,05
Jarang	3	8	24	10,96
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	1,37
Jumlah		73	307	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden (35,62%) menjawab selalu, 38 responden (52,05%) menjawab sering, 3 responden (10,96%) menjawab jarang, 1 responden (1,37%) menjawab tidak pernah. Dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 52,05% pada pernyataan “Karyawan bekerja sesuai SOP Perusahaan.” Yang artinya responden dapat bekerja sesuai SOP dari perusahaan.

$$= \frac{307}{365} \times 100$$

$$= 84,11\%$$

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	32,88
Sering	4	46	184	63,01
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	313	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden (32,88%) menjawab selalu, 46 responden (63,01%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 63,01% pada pernyataan “Karyawan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan.” Yang artinya responden dapat memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan.

$$= \frac{313}{365} \times 100$$

$$= 85,75\%$$

Tabel 4,36 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja secara konsisten”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	30,14
Sering	4	45	180	61,64
Jarang	3	5	15	6,85
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	1,37
Jumlah		73	306	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden (30,14%) menjawab selalu, 45 responden (61,64%) menjawab sering, 5 responden (6,85%) menjawab jarang, 1 responden (1,37%) menjawab tidak pernah. dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan

sering dengan nilai sebesar 61,64% pada pernyataan “Karyawan bekerja secara konsisten.” Yang artinya responden dapat bekerja secara konsisten.

$$= \frac{306}{365} \times 100$$

$$= 83,84\%$$

5. Kemandirian

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	32,88
Sering	4	46	184	63,01
Jarang	3	3	9	4,11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	313	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden (32,88%) menjawab selalu, 46 responden (63,01%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 63,01% pada pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain.” Yang artinya responden hal ini dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain.

$$= \frac{313}{365} \times 100$$

$$= 86,75\%$$

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	104	35,62
Sering	4	44	176	60,27
Jarang	3	3	9	4,11

Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		73	289	100

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden (35,62%) menjawab selalu, 44 responden (60,27%) menjawab sering, 3 responden (4,11%) menjawab jarang, dan jawaban terendah (0%) dengan menjawab pernah dan tidak pernah (0%). Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering dengan nilai sebesar 60,27% pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan.” Yang artinya responden dapat bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan.

$$= \frac{289}{365} \times 100$$

$$= 79,18\%$$

Tabel 4.39

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-rata (%)
Kualitas			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan	86,30	89,68
2	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	86,30	
3	Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	96,44	
Kuantitas			
4	Karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai target yang diberikan	86,57	86,03
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan	86,03	
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	85,48	

Ketepatan Waktu			
7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	85,48	85,48
8	Karyawan melaksanakan tugas hingga akhir	85,48	
9	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	88,22	
10	Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal	82,74	
Efektifitas			
11	Karyawan bekerja sesuai SOP Perusahaan	84,11	84,57
12	Karyawan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan	85,75	
13	Karyawan bekerja secara konsisten	83,84	
Kemandirian			
14	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain	86,75	82,96
15	Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan	79,18	
Rata-rata			85,74

Sumber : *Data Kuisiner diolah, 2020*

Berdasarkan indikator variabel (Y) Kinerja diatas, setelah di itung rata-rata skor terbesar terdapat pada indikator Kualitas yang dihasilkan dengan rata-rata skor sebesar 89,68% dan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator Kemandirian yang dihasilkan dengan rata-rata skor 82,96%

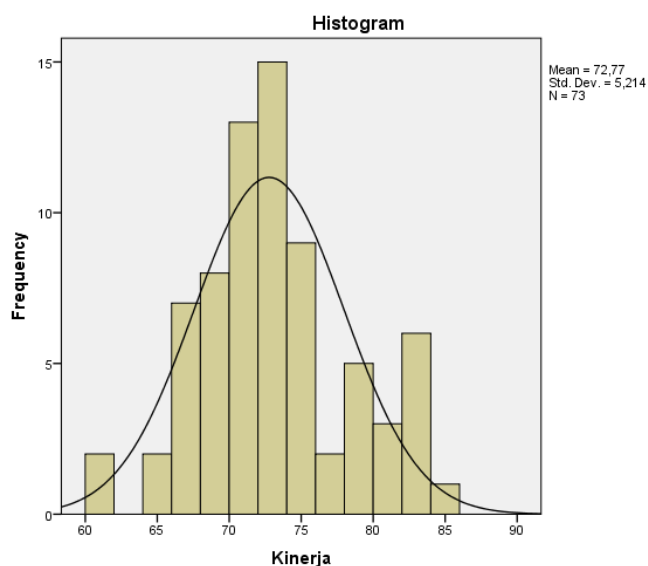
Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS20 sebagai berikut :

Sumber: Output SPSS20

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja	73	23	61	84	5312	72,77	,610	5,214	27,181
Valid N (listwise)	73								

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 72,77 dengan range 23 dan total skor sebesar 5312.



Gambar 4.5 Histogram Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 72,77 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor **Tinggi** ($72,77 > 45$).

Tabel 4.40 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Tinggi
61 – 80	72,77	Tinggi
41 – 60		Sedang
21 – 40		Rendah
0 – 20		Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Peneliti menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden 73 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS20 mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai berikut:

Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kepuasan_kerja	Kinerja
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	,661**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	73	73
Kinerja	Pearson Correlation	,661**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	73	73

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

Sumber: Output SPSS20

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS20 diatas dapat diketahui besarnya Rank Spearman adalah $r = 0,661$. Artinya Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang **Kuat**.

Tabel 4.41 Koefisien korelasi dan tafsirannya

Nilai Korelasi (r)	Presentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,661	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi rank spearman adalah diketahui korelasi sebesar $r = 0,661$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,661^2 \times 100\% \\
 &= 43,69\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 43,69% hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 43,69% sedangkan dengan 56,31% disebabkan oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau di tolak dan apakah kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik

Terima H_0 dan Tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya kepuasan kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja karyawan

Tolak H_0 dan Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan

b. Menentukan t hitung

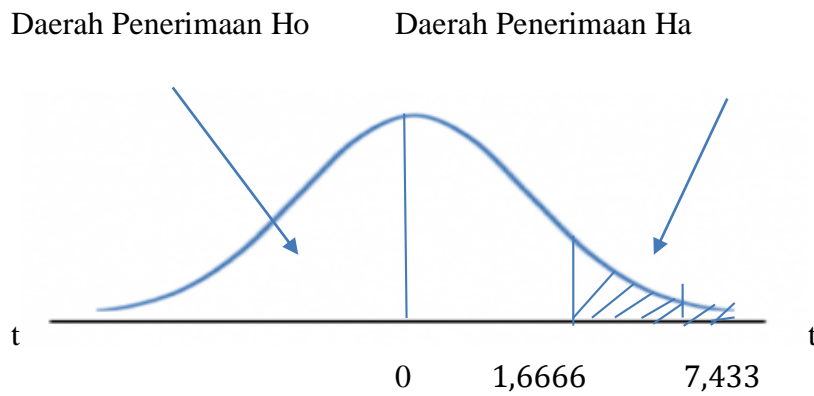
Untuk menentukan t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,661\sqrt{73} - 2}{\sqrt{1 - 0,661}} \\
 &= \frac{0,661 (6,544)}{\sqrt{0,339}} \\
 &= \frac{4,326}{0,582}
 \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 7,433$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $73-2=71$, maka di peroleh t tabel 1,6666



Gambar 4.6 Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi

d. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,433 > 1,6666$) maka H_a diterima H_0 ditolak, Jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

**BAB V
SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator variabel (X) Kepuasan kerja, setelah diitung rata-rata skor terbesar terdapat pada indikator turnover yang dihasilkan dengan rata-rata skor sebesar 86,80% dan berdasarkan hasil tanggapan responden dengan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator ukuran organisasi yang dihasilkan dengan rata-rata skor 84,52%
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator variabel (Y) Kinerja, setelah diitung rata-rata skor terbesar terdapat pada indikator Kualitas yang dihasilkan dengan rata-rata skor sebesar 89,68% dan berdasarkan hasil tanggapan responden dengan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator Kemandirian yang dihasilkan dengan rata-rata skor 82,96%
3. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa terdapat hubungan yang nyata atau positif antara Variabel (X) Kepuasan kerja dengan Variabel (Y) kinerja pegawai pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor terbukti bahwa analisis koefisien korelasi / $r = 0,661$ yang menunjukkan bahwa adanya tingkat hubungan yang **Kuat**, dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 43,69%.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan Organisasi perusahaan karena organisasi mempengaruhi dengan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih semangat untuk giat bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus mempertahankan kualitas kinerja karyawan yang sudah baik dan sebaiknya perusahaan selalu memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan bisa mengerjakan tugasnya mandiri dan perusahaan harus memberikan penghargaan atau reward berupa materil ataupun non materil kepada karyawan yang memiliki prestasi, sehingga karyawan senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan berupaya untuk mendapatkan kualitas dalam bekerja dan prestasi kerja yang tinggi. Peran perusahaan sangat dibutuhkan dalam menstimulasi kinerja karyawan secara mandiri maupun kinerja keseluruhan.

3. Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Maka penulis menyarankan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sebaiknya lebih meningkatkan atau memperbaiki organisasi yang ada di perusahaan. Hal tersebut perlu dilakukan agar tercapainya kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang lebih optimal. Karena karyawan meyakini bahwa organisasi dalam perusahaan mempengaruhi dalam bekerja. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Badriah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey. Person.
- _____ (2015). *Human Resource Management*. United States edition. Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu (2011), *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hani, Handoko T (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, M.S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, melayu S.P, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Juni, Priansa, (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen and Mary Coulter. (2016). *Management*, thirteenth edition, England, Person Education Limited.

- Robert, L Cardy and Leonard, Brian. (2011). *Performance Management Concept, Skill, and Exercises*. 2, Berilustrasi, M.E. Sharpe.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- _____ (2012), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Jakarta: Rajawali pers.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yanditya Bagaskoro
Alamat : Ciparigi Indah Blok J No 1 RT03/RW007 Kecamatan Bogor
Utara, Kota Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 26 November 1996
Agama : Islam
Pendidikan

- TK : TK Tunas Wijaya Bogor
- SD : SDN Sasana Wiyata 1 Bogor
- SMP : SMPN 15 Bogor
- SMA : SMAN 8 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Maret 2021

Peneliti,

(Yanditya Bagaskoro)

1. Variabel Kepuasan Kerja (X)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		Sl	Sr	Jr	Pr	TPr
I.	Turnover					
1.	Saya meyakini bekerja diperusahaan sampai pensiun					
2.	Saya merasa untuk tetap dalam profesinya sambil menunggu keputusan yang lebih baik					
3.	Saya merasa giat bekerja					
4.	Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja					
II.	Tingkat Kehadiran (Absensi)					
1.	Saya merasa hadir tepat waktu					
2.	Saya merasa semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas					
3.	Saya merasa rugi jika absen dalam pekerjaan					
III.	Umur					
1.	Saya meyakini bertambah usia tingkat kepuasan kerja seseorang meningkat terhadap pekerjaannya					

2.	Saya merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman					
3.	Saya meyakini pengalaman dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
IV. Tingkat Pekerjaan						
1.	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan					
2.	Saya meyakini terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuannya					
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
V. Ukuran Organisasi						
1.	Saya merasa sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
2.	Saya meyakini struktur organisasi memberikan kepuasan dalam bekerja					
3.	Saya merasa balas jasa yang diterima di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor sesuai dengan ukuran organisasinya					

2. Variabel Kinerja (Y)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		Sl	Sr	Jr	Tp	TPr
I. Kualitas						
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar perusahaan					
2.	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
3.	Karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
II. Kuantitas						
1.	Karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai target yang diberikan					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
III. Ketepatan Waktu						
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Karyawan melaksanakan tugas hingga akhir					
3.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
4.	Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal					

IV.	Efektifitas					
1.	Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan					
2.	Karyawan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan					
3.	Karyawan bekerja secara konsisten					
V.	Kemandirian					
1.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari orang lain					
2.	Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan					
3.	Karyawan percaya diri dalam menjalankan pekerjaan					
4.	Karyawan memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan					

Hasil Coding Kepuasan Kerja

N O.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	JUM LAH
1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	68
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	66
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	75
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	69
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
9	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	69
10	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	63
11	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	67
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	78
13	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	5	58
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
15	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	66
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	73

20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	73
21	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	74
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72
24	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	66
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	69
27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
28	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	68
29	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	62
30	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
31	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	75
33	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66
34	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66
35	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	72
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	69

3																	4	74	
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
3																		4	73
8	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	73	
3																		5	69
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	69	
4																		4	72
0	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	72	
4																		5	72
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	72	
4																		4	68
2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	68	
4																		4	75
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
4																		5	74
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	74	
4																		4	70
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	70	
4																		4	72
6	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	72	
4																		4	68
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	68	
4																		4	67
8	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	67	
4																		4	67
9	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	67	
5																		5	72
0	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72	
5																		5	66
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	66	
5																		4	70
2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	70	
5																		3	78
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	

5																	4	67
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5																	5	74
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5			
6	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5																	4	65
7	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5			
5																	4	67
8	5	3	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5																	4	63
9	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
6																	4	64
0	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	
6																	4	70
1	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
6																	4	69
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	
6																	4	67
3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
6																	4	67
4	2	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
6																	4	62
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
6																	4	70
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	
6																	4	70
7	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
6																	4	69
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
6																	4	68
9	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	
7																	4	68
0	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
																	5	66

7																		
1	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
7																		
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
7																		
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	69

Hasil Coding Kinerja

N O	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	JUMLA H
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	67
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	71
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	70
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	75
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	72
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	69
9	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	67
10	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	64
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	75
12	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	72
13	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
14	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	67
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	5	5	61
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	83
17	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	76

2																			
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	67
2																			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	83	
2																			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	78	
2																			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	64	
2																			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	73	
2																			
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	75	
2																			
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	68	
2																			
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	71	
2																			
9	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	61	
3																			
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	
3																			
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	69	
3																			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82	
3																			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	70	
3																			
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	70	
3																			
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	73	
3																			
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	74	
3																			
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	81	

3																			
8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4		71
3																			
9	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		73
4																			
0	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4		80
4																			
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		82
4																			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4		67
4																			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4		79
4																			
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		82
4																			
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5		78
4																			
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4		72
4																			
7	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4		74
4																			
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4		69
4																			
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70
5																			
0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4		80
5																			
1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5		71
5																			
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4		73
5																			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		83
5																			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5		73

5																			
5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4		75
5																			
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		69
5																			
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4		78
5																			
8	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4		70
5																			
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		71
6																			
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4		67
6																			
1	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5		73
6																			
2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4		72
6																			
3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4		73
6																			
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5		75
6																			
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		70
6																			
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4		75
6																			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		68
6																			
8	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4		73
6																			
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4		79
7																			
0	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4		73
7																			
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		72

7																			
2	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5		75
7																			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,351*	,383*	,245	,083	,050	,351*	,171	,449**	,229	,288	,509**	,453**	,196	,102	,144	,595*
	Sig. (1-tailed)		,029	,018	,096	,332	,396	,029	,183	,006	,112	,061	,002	,006	,149	,297	,224	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,351*	1	,414*	,092	,300	-,052	,139	,287	-,029	,092	,414*	,148	,292	,178	,355*	,200	,486*
	Sig. (1-tailed)	,029		,011	,314	,053	,392	,232	,062	,439	,314	,012	,218	,059	,173	,027	,145	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,383*	,414*	1	,369*	,161	,098	,279	,083	,055	,198	,274	,266	,167	,239	-,050	,149	,478*
	Sig. (1-tailed)	,018	,011		,022	,197	,303	,068	,331	,387	,147	,071	,078	,189	,101	,398	,216	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,245	,092	,369*	1	,517**	,467**	,323*	,319*	,443**	,655**	,196	,093	,107	,613**	,021	,067	,641*
	Sig. (1-tailed)	,096	,314	,022		,002	,005	,041	,043	,007	,000	,149	,313	,287	,000	,456	,362	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,083	,300	,161	,517**	1	,468**	,172	,396*	,261	,825**	,213	,058	,199	,456**	,354*	-,042	,632*
	Sig. (1-tailed)	,332	,053	,197	,002		,005	,182	,015	,082	,000	,129	,386	,146	,006	,028	,413	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,050	-,052	,092	,468**	,468**	1	,507**	,138	,249	,595**	-,005	,335*	,217	,515**	,082	-,102	,550*
	Sig. (1-tailed)			,018	,002	,002		,007	,183	,029	,006	,112	,061	,002	,006	,149	,297	,224
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X7	Sig. (1-tailed)	,396	,392	,303	,005	,005	,002	,234	,092	,000	,489	,035	,124	,002	,333	,297	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,351*	,139	,279	,323*	,172	,507**	1	,287	,262	,224	,312*	,340*	,292	,636**	,224	-,219
X8	Sig. (1-tailed)	,029	,232	,068	,041	,182	,002	,062	,081	,118	,047	,033	,059	,000	,118	,123	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,171	,287	,083	,319*	,396*	,138	,287	,134	,304	-,031	,148	,117	,305	,061	-,021	,339*
X9	Sig. (1-tailed)	,183	,062	,331	,043	,015	,234	,062	,240	,051	,435	,217	,269	,050	,375	,455	,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,449**	-,029	,055	,443**	,261	,249	,262	,134	1	,293	-,062	,410*	,231	,309*	-,106	,085
X10	Sig. (1-tailed)	,006	,439	,387	,007	,082	,092	,081	,240	,058	,373	,012	,110	,048	,288	,328	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,229	,092	,198	,655**	,825**	,595**	,224	,304	,293	1	,149	,071	,227	,489**	,157	-,013
X11	Sig. (1-tailed)	,112	,314	,147	,000	,000	,000	,118	,051	,058	,216	,355	,114	,003	,204	,473	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,288	,414*	,274	,196	,213	-,005	,312*	-,031	,062	,149	1	,337*	,463**	,505**	,615**	-,086
X12	Sig. (1-tailed)	,061	,012	,071	,149	,129	,489	,047	,435	,373	,216	,034	,005	,000	,000	,003	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,509**	,148	,266	,093	,058	,335*	,340*	-,148	,410*	,071	,337*	1	,379*	,239	,071	-,087

X13	Sig. (1-tailed)	,00	,21	,07	,31	,38	,03	,03	,21	,01	,35	,03		,02	,10	,35	,3	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,45	,29	,16	,10	,19	,21	,29	-,11	,23	,22	,46	,37	1	,16	,48	,1	,591*
X14	Sig. (1-tailed)	,00	,05	,18	,28	,14	,12	,05	,26	,11	,11	,00	,02		,18	,00	,2	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,19	,17	,23	,61	,45	,51	,63	,30	,30	,48	,50	,23	,16	1	,34	,1	,736*
X15	Sig. (1-tailed)	,14	,17	,10	,00	,00	,00	,00	,05	,04	,00	,00	,10	,18		,02	,2	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,10	,35	-,05	,02	,35	,08	,22	,06	-,10	,15	,61	,07	,48	,34	1	,1	,440*
X16	Sig. (1-tailed)	,29	,02	,39	,45	,02	,33	,11	,37	,28	,20	,00	,35	,00	,02		,2	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,14	,20	,14	,06	-,04	,10	,21	,02	-,08	-,01	,08	,08	,10	,12	-,14	1	,117
TOTAL	Sig. (1-tailed)	,22	,14	,21	,36	,41	,29	,12	,45	,32	,47	,32	,32	,29	,25	,22		,268
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,59	,48	,47	,64	,63	,55	,60	,33	,46	,64	,57	,51	,59	,73	,44	,1	1
TOTAL	Sig. (1-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,03	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,2	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

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

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	,519**	,624**	,904**	,139	,556**	,443**	,572**	,613**	,205	,137	,312*	,149	,477**	,312*	,225	,172	,748**
	Sig. (1-tailed)		,002	,000	,000	,232	,001	,007	,000	,000	,139	,236	,047	,216	,004	,047	,116	,182	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,519**	1	,579**	,555**	,314*	,555**	,694**	,597*	,315	,248	,218	,193	,148	,596**	,193	,056	,139	,651**
	Sig. (1-tailed)	,002		,000	,001	,046	,000	,000	,004	,096	,123	,154	,217	,000	,154	,385	,231	,231	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,624**	,579**	1	,685**	,391*	,587**	,365*	,671**	,440**	,209	,192	,324*	,288	,805**	,324*	,045	,081	,755**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,016	,000	,024	,000	,007	,133	,154	,040	,061	,000	,040	,406	,336	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,904**	,555**	,685**	1	,297	,531**	,371*	,574**	,226	,209	,329*	,163	,514**	,329*	,217	,052	,768**	
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000		,056	,001	,022	,000	,115	,134	,038	,195	,002	,038	,125	,393	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y5	Pearson Correlation	,139	,318*	,391*	,297	1	,062	,041	,193	,068	,100	,086	,237	,288	,407*	,237	,000	,052	,398*
	Sig. (1-tailed)	,232	,046	,016	,056		,371	,414	,154	,361	,299	,326	,103	,061	,013	,103	,500	,393	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,556**	,555**	,587**	,535**	,062	1	,577**	,514**	,321*	,163	,147	,055	,088	,407*	,055	,325*	,052	,574**

Y7	Sig. (1-tailed)	,00	,00	,00	,00	,3		,00	,00	,04	,19	,21		,32	,01		,0	,39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																		
	Correlation	,44	,69	,36	,37	,0	,57	1	,50	,49	,12	,10		,04	,36		,1	,11	
		3**	4**	5*	1*	41	7**		9**	3**	7	5		4	7*		90	9	**
Y8	Sig. (1-tailed)	,00	,00	,02	,02	,4	,00		,00	,00	,25	,29		,40	,02		,1	,26	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																		
	Correlation	,57	,59	,67	,51	,1	,51	,50		,20	,31	,28		,39	,85		,1	,10	
		2**	6**	1**	4**	93	4**	9**	1	8	0*	7		6*	3**		49	6	**
Y9	Sig. (1-tailed)	,00	,00	,00	,00	,1	,00	,00		,13	,04	,06		,01	,00		,2	,28	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																		
	Correlation	,61	,31	,44	,57	,0	,32	,49	,20		,22	,19		,15	,20		,0	,01	
		3**	7*	0**	4**	68	1*	3**	8	1	1	2		4	8		39	4	**
Y10	Sig. (1-tailed)	,00	,04	,00	,00	,3	,04	,00	,13		,12	,15		,20	,13		,4	,47	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																		
	Correlation	,20	,24	,20	,22	,1	,16	,12	,31	,22		,97		,69	,31		,1	,33	
		5	5	9	6	00	3	7	0*	1	1	6**	**	8**	0*	**	45	1*	**
Y11	Sig. (1-tailed)	,13	,09	,13	,11	,2	,19	,25	,04	,12		,00		,00	,04		,2	,03	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																		
	Correlation	,13	,21	,19	,20	,0	,14	,10	,28	,19	,97		,524	,68	,28		,1	,43	
		7	8	2	9	86	7	5	7	2	6**	1	**	1**	7	**	70	6**	**
Y12	Sig. (1-tailed)	,23	,12	,15	,13	,3	,21	,29	,06	,15	,00		,00	,06		,1	,00		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson																		
	Correlation	,31	,19	,32	,32	,2	,05	,04	,32	,24	,55	,52		,47	,32	1,00	,0	,10	
		2*	3	4*	9*	37	5	4	6*	0	2**	4**	1	9**	6*	0**	42	6	**

	Sig. (1-tailed)	,047	,154	,040	,038	,103	,387	,408	,039	,101	,001	,001	,004	,003	,000	,412	,289	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,149	,148	,288	,163	,288	-,088	,044	,396*	,154	,698**	,681**	,479**	,396*	,479**	-,319*	,435**	,554**
Y13	Sig. (1-tailed)	,216	,217	,061	,195	,061	,322	,409	,015	,209	,000	,000	,004	,015	,004	,043	,008	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,477**	,596**	,805**	,514**	,407*	,367*	,857*	,203**	,318	,280*	,326*	,396*	,326*	,396*	-,149	,106	,715**
Y14	Sig. (1-tailed)	,004	,000	,000	,002	,013	,023	,003	,130	,045	,062	,039	,015	,039	,017	,288	,288	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,312*	,193	,324*	,329*	,205	,054	,324	,240	,552	,521	1,000	,479**	,326*	1,000	-,042	,106	,637**
Y15	Sig. (1-tailed)	,047	,154	,040	,038	,103	,387	,408	,039	,101	,001	,001	,004	,003	,000	,412	,289	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,225	-,056	,045	,217	,000	,325*	,190	,149	,039	,145	,170	-,042	,319*	,149	-,042	1,000	,357*
Y16	Sig. (1-tailed)	,116	,385	,406	,125	,040	,150	,217	,419	,223	,184	,412	,043	,217	,412	,026	,374	,374
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
	Correlation	,172	-,139	,081	,052	,052	,052	,119	,106	,014	,331*	,436**	,106	,435**	,106	,57*	1,000	,100
Y17	Sig. (1-tailed)	,182	,231	,336	,393	,393	,393	,266	,288	,471	,037	,008	,289	,008	,289	,026	,299	,299
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson																	
TOTAL	Correlation	,748**	,651**	,755**	,768**	,398*	,574**	,475**	,715**	,553**	,650**	,637**	,554**	,715**	,637**	-,061	-,100	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	55,30	18,424	,503	,825
X2	55,07	19,099	,358	,833
X3	55,17	18,902	,376	,832
X4	55,23	17,771	,531	,822
X5	55,10	18,093	,534	,823
X6	55,30	18,010	,463	,827
X7	55,07	18,340	,547	,823
X8	55,23	19,082	,368	,832
X9	55,13	18,051	,558	,821
X10	55,17	17,523	,496	,825
X11	55,30	17,666	,436	,831
X12	55,17	17,247	,501	,825
X13	55,27	18,064	,663	,817
X14	55,13	18,878	,368	,833

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	58,70	29,666	,640	,873
Y2	58,63	32,240	,615	,877
Y3	58,70	30,976	,706	,872
Y4	58,67	30,023	,682	,871
Y5	58,67	32,782	,290	,888
Y6	58,67	31,609	,452	,881
Y7	58,63	32,723	,425	,882
Y8	58,67	31,471	,685	,873
Y9	58,50	31,776	,473	,880
Y10	58,80	29,407	,595	,876
Y11	58,77	29,633	,553	,878
Y12	58,63	31,413	,580	,876
Y13	58,80	30,166	,504	,881
Y14	58,67	31,471	,685	,873
Y15	58,63	31,413	,580	,876

