

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota

Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana

pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Choirul Anwar Satria Yudha

NIM : 0910321006



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

Motto :

❖ *Barangsiapa mengamalkan ilmu yang ia ketahui, maka Allah akan menganugerahkan ilmu yang belum ia ketahui.*

❖ **SETIAP ORANG PUNYA BAKAT, YANG LANGKA ADALAH KEBERANIAN UNTUK MENGEMBANGKANNYA.**

❖ **BERJUANG ITU PERLU NDA...NGOYO SAIK PENTING WISUDA...!!!**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)"

Disusun oleh : Choirul Anwar Satria Yudha

NIM : 0910321006

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 16 April 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME

Ika Ruhana, S.Sos, M.Si

NIP. 19450408 197302 1 002

NIP. 19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 15 Mei 2013
 Jam : 10.30 – 11.30
 Skripsi atas nama : Choirul Anwar Satria Yudha
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
 NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
 NIP. 19770522 200604 2 001

Anggota



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
 NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota



Dr. Hamidah N.U, S.Sos, M.Si
 NIP. 19721117 199802 2 001

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Malang, 16 April 2013

Mahasiswa



Nama : Choirul Anwar Satru Yulho

NIM : 0910321006

RINGKASAN

Choirul Anwar Satria Yudha, 2013, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)**, Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, Ika Ruhana, S.Sos, M.Si. 99 hal + xiii.

Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang telah menggunakan teknologi modern tetap membutuhkan tenaga manusia, karena semua peralatan tersebut tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari tenaga manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Kota Malang, dengan jumlah sampel 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan sampel *proportionate stratified insidental sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,680 > 3,115$ dan dengan nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0,767 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,363 dan t_{tabel} sebesar 1,991 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,363 > 1,991$) serta dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel kemampuan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,879 dan t_{tabel} sebesar 1,991 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,879 > 1,991$) serta dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Agar kinerja karyawan meningkat, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja karyawan dengan meningkatkan pada kemampuan kerja dengan tidak melupakan variabel yang lain, karena berdasarkan penelitian, variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

Choirul Anwar Satria Yudha, 2013, **The Influence Of Work Motivation and Work Ability Toward Employee (Study On Employee In Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Malang City)**, Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, Ika Ruhana, S.Sos, M.Si. 99 hal + xiii.

Background of this study showed that human resources have important role in the effort to win the competition in this globalization era. The companies that have used modern technology still need human skills. It is because the most tools would not be operated without human intervention, in this case the employee. Motivation is a condition or energy that encourage directed employee to get the purposes of company organization. Ability is a dimension of skill attitude or superiority of human that has skills and knowledge where the existence of support from work motivation and work skills, then employee performance can be better and better.

It is explanatory research. Population in this study is official worker in PDAM Malang City, with 80 sample respondents. Sampling technique used here is proportionate stratified incidental sampling. Data analysis used is descriptive statistical analysis and inferential analysis by observing classical assumption.

Result of this study shows that simultaneously, independent variables are consist of work motivation and work abilities that have significant influence toward dependent variable, they are employee performance that can be seen from F test value with $F_{\text{calculation}} > F_{\text{table}}$, it is $130,680 > 3,115$ and by value of (sig) $F < \alpha$ it is $0,000 < 0,05$ also Adjusted R Square value shows the number of 0,767; it means that the variable gives contribution for 76,7% toward employee performance. Partially, it can be seen from the result of t test that shows the work motivation variable (X_1) that has value of $t_{\text{calculation}}$ for 3,363 and t_{table} for 1,991 that means $t_{\text{calculation}} > t_{\text{table}}$ ($3,363 > 1,991$) also with the significant level of $0,001 < 0,05$. The variable of work abilities (X_2) has value of $t_{\text{calculation}}$ for 7,879 and t_{table} for 1,991 that means $t_{\text{calculation}} > t_{\text{table}}$ ($7,879 > 1,991$) also with the significant level of $0,000 < 0,05$. Based on the result, it can be concluded that partially, work motivation (X_1), and work abilities (X_2) has significant influence toward employee performance. (Y).

In order to increase the employee performance, the company should be able to increase the motivation and employee work ability by increasing the work ability without forgetting other variables, because based on the research, variable of work ability have dominant influence toward employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat lindungan dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Di samping itu, juga sebagai upaya mengembangkan keilmuan dalam bidang Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa selama melakukan penelitian dan dalam menyusun skripsi ini, penulis telah sangat banyak menerima bimbingan, pengarahan, petunjuk, nasehat dan serta fasilitas yang membantu dari berbagai pihak hingga akhir penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bpk. Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, MS, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Devi Farah Azizah, S.Sos, M.AB, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bpk. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas segala waktu, pikiran, tenaga, dan kesabarannya dalam membimbing dan memberikan nasehat kepada Penulis.
5. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas segala waktu, pikiran, tenaga, dan kesabarannya dalam membimbing dan memberikan nasehat kepada Penulis.

6. Para Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Ibu Nunuk, Selaku pembimbing selama pelaksanaan penelitian pada PDAM Kota Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat melakukan penelitian hingga selesai.
8. Semua staf PDAM Kota Malang.
9. Kedua orang tuaku tercinta yang telah membimbing, menuntun dan menyanggahi serta selalu memberikan dorongan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. *I Love You Mom, Dad.*
10. Kakak dan adikku yang selalu tulus memberikan semangat, dorongan, masukan dan doa yang sangat bermanfaat bagi penulis.
11. *“My Lovely Angel”* Dian Kartika yang selalu tulus memberikan semangat, dorongan, masukan dan doa yang sangat bermanfaat bagi penulis.
12. All my best friends dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu. *Thanks.*

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | vi |
| MOTTO | |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI | |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | |
| RINGKASAN | vi |
| SUMMARY | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Kontribusi Penelitian | 5 |
| E. Sistematika Pembahasan | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian Terdahulu | 8 |
| B. Motivasi | |
| 1. Pengertian Motivasi | 11 |
| 2. Tujuan Motivasi | 13 |
| 3. Teori Motivasi | 13 |
| C. Kemampuan Kerja | |
| 1. Pengertian Kemampuan Kerja | 22 |
| 2. Macam-macam Kemampuan Kerja | 23 |
| 3. Penilaian Kemampuan Kerja | 25 |
| D. Kinerja | |
| 1. Pengertian Kinerja | 26 |
| 2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 27 |
| 3. Penilaian Kinerja Karyawan | 28 |
| E. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan | 30 |
| F. Model Konsep dan Hipotesis | |
| 1. Model Konsep | 31 |
| 2. Hipotesis | 32 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 34 |

| | |
|--|----|
| B. Lokasi Penelitian..... | 35 |
| C. Konsep, Variabel dan Pengukurannya..... | 35 |
| 1. Konsep..... | 35 |
| 2. Variabel..... | 36 |
| 3. Definisi Operasional..... | 37 |
| 4. Pengukuran..... | 40 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 41 |
| 1. Populasi..... | 41 |
| 2. Sampel..... | 41 |
| E. Pengumpulan Data..... | 44 |
| 1. Sumber Data..... | 44 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| 3. Instrumen Penelitian..... | 45 |
| F. Validitas dan Reliabilitas..... | 46 |
| 1. Uji Validitas..... | 46 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)..... | 48 |
| 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2)..... | 49 |
| 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)..... | 50 |
| G. Metode Analisis Data..... | 50 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif..... | 51 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial..... | 51 |
| a. Uji Asumsi Klasik..... | 51 |
| b. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 54 |
| c. Uji Hipotesis..... | 55 |

BAB IV PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 57 |
| 1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan..... | 57 |
| 2. Motto, Maklumat, Visi dan Misi Perusahaan..... | 59 |
| 3. Lokasi PDAM Kota Malang..... | 59 |
| 4. Struktur Organisasi..... | 60 |
| 5. Tugas dan Fungsi Bagian PDAM Kota Malang..... | 62 |
| B. Gambaran Umum Responden..... | 75 |
| C. Analisis Data..... | 78 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif..... | 78 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 85 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 89 |
| D. Pengujian Hipotesis..... | 92 |
| 1. Uji Simultan/Uji F..... | 92 |
| 2. Uji Parsial/Uji t..... | 93 |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 94 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 98 |
| B. Saran..... | 99 |

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

| | Hal. |
|--|------|
| 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang | 10 |
| 2 Teori Dua Faktor Herzberg | 16 |
| 3 Dimensi Kemampuan Intelektual | 23 |
| 4 Sembilan Kemampuan Fisik Dasar | 24 |
| 5 Konsep, Variabel, Indikator, Item | 39 |
| 6 Skor Jawaban Responden | 41 |
| 7 Populasi dan Sampel | 43 |
| 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1) | 48 |
| 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2) | 49 |
| 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) | 50 |
| 11 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 76 |
| 12 Jumlah Responden Berdasarkan Usia | 76 |
| 13 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 77 |
| 14 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1) | 79 |
| 15 Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja (X_2) | 81 |
| 16 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y) | 83 |
| 17 Hasil Uji Normalitas | 86 |
| 18 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas | 88 |
| 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 90 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (<i>Maslow Need Hierarchy</i>) | 14 |
| 2 | Model Konsep | 32 |
| 3 | Model Hipotesis | 33 |
| 4 | Bagan Struktur Organisasi PDAM Kota Malang | 61 |
| 5 | Grafik Normal P-P Plot | 87 |
| 6 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 89 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Tabel Frekuensi

Lampiran 5. Regresi

Lampiran 6. Curriculum Vitae

Lampiran 7. Surat Keterangan Riset



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif di segala bidang. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itulah dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Perusahaan yang telah menggunakan teknologi modern atau sistem komputerisasi tetap membutuhkan tenaga manusia, karena semua peralatan tersebut tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari tenaga manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul

berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya, maka dia dapat bekerja lebih baik.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan stimulasi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja. Dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Hal ini terjadi pula pada PDAM Kota Malang, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka jika ada motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya mempunyai motivasi kerja saja tanpa kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa motivasi kerja, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara motivasi

kerja dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul yang penulis angkat adalah:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diangkat beberapa masalah yang akan dijadikan pokok pembahasan dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Setiap usaha atau tindakan yang dilakukan hendaknya mempunyai suatu tujuan. Tujuan penelitian pada umumnya mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian yang mengacu pada isi dari rumusan masalah.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang

D. Kontribusi Penelitian

Dengan tersusunnya skripsi ini, maka diharapkan dapat berguna bagi berbagai aspek:

1. Aspek Akademis

a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah motivasi kerja dan kemampuan kerja.

b. Sebagai sumbangan informasi pembanding bagi peneliti yang akan meneliti masalah manusia dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai sudut pandangnya.

2. Aspek Praktis

a. Menunjukkan kesadaran bagi karyawan maupun atasan dan para manajer akan arti pentingnya motivasi kerja dan kemampuan kerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai

- b. Sebagai bahan masukan bagi PDAM Kota Malang, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat menumbuh kembangkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk menyusun secara lebih rinci keseluruhan dari suatu karya ilmiah dengan tujuan untuk dapat lebih mudah mengerti isi dari suatu karya ilmiah itu sendiri, maka penulis memberikan gambaran secara singkat mengenai sistematika pembahasan yang dibagi dalam 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang yang berupa alasan peneliti dalam memilih judul, rumusan masalah yang akan dikaji agar penelitian lebih terfokus pada masalah yang dibuat dan tidak melebar pada permasalahan yang lainnya, tujuan dari penelitian yang dilakukan, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diulas tentang berbagai dasar teori yang melandasi pemikiran dalam pembahasan masalah atau hasil penelitian yang dilakukan. Teori yang dibahas diantaranya ialah motivasi, teori motivasi, kemampuan kerja, macam-macam kemampuan kerja, penilaian kemampuan kerja, kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penilaian kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara garis besar mengenai gambaran umum dari perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari pihak perusahaan, analisis dan interpretasi dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan dari kesimpulan tersebut diberikan saran yang dapat memberikan kontribusi bagi pihak organisasi sebagai alternatif pemecahan masalah maupun perbaikan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian terdahulu maka tidak akan terjadi pengulangan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan masalah

peneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)

a. Jumlah populasi sebanyak 75 karyawan dengan status karyawan tetap dan semuanya digunakan sebagai sampel.

b. Variabel bebasnya yaitu : Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 46,821$. $F_{hitung} > F_{tabel} (46,821 > 3,13)$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. t_{hitung} untuk $X_1 = 6,309$. $t_{hitung} > t_{tabel} (6,309 > 2)$, sedangkan untuk $X_2 = 4,296$. $t_{hitung} > t_{tabel} (4,296 > 2)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

e. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553 Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 55,3% oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wendyawati (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bagian Keperawatan Rumah Sakit Manu Husada Malang).

- a. Jumlah populasi sebanyak 30 karyawan dan semuanya digunakan sebagai sampel.
- b. Variabel bebasnya yaitu : Motivasi Internal (X_1) dan Motivasi Eksternal (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 18,415$. $F_{hitung} > F_{tabel} (18,415 > 3,354)$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (motivasi internal dan motivasi eksternal) terhadap prestasi kerja karyawan.
- d. t_{hitung} untuk $X_1 = 2,566$. $t_{hitung} > t_{tabel} (2,566 > 2,052)$, sedangkan untuk $X_2 = 2,820$. $t_{hitung} > t_{tabel} (2,820 > 2,052)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- e. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 57,7% oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

| Aspek | Penelitian Terdahulu | | Penelitian Sekarang |
|----------------|--|--|--|
| | Yudha | Wendyawati | |
| Pembeda | | | |
| 1. Judul | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja | Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja |

| | Karyawan | Karyawan | Karyawan |
|----------------------|---|---|---|
| 2. Lokasi Penelitian | AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang | Rumah Sakit Manu Husada Malang | Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang |
| 3. Variabel Bebas | <p>1. Motivasi dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan eksistensi • Kebutuhan hubungan • Kebutuhan pertumbuhan <p>2. Kemampuan dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan fisik • Kemampuan intelektual | <p>1. Motivasi internal dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persepsi seseorang mengenai diri sendiri • Harga diri • Harapan pribadi • Kebutuhan • Keinginan • Kepuasan kerja <p>2. Motivasi eksternal dengan indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jenis dan sifat pekerjaan • Kelompok kerja dimana seseorang bergabung • Organisasi tempat bekerja • Situasi lingkungan pada umumnya • Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya | <p>1. Motivasi dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan eksistensi • Kebutuhan hubungan • Kebutuhan pertumbuhan <p>2. Kemampuan dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan fisik • Kemampuan intelektual |
| 4. Variabel Terikat | <p>3. Kinerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan waktu | <p>3. Prestasi Kerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja • Kualitas hasil kerja • Waktu penyelesaian pekerjaan | <p>3. Kinerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan waktu • Inisiatif |

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Sperling dalam Mangkunegara (2002:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton dalam Mangkunegara (2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Robbins dan Judge (2008:222) mengatakan bahwa motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Stanford dalam Mangkunegara (2002:93) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Amirullah dan Rindyah (2002:146) motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCornick dalam Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi mencakup upaya, pantang mundur dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Kinerja aktual adalah apa yang dapat dinilai oleh para manajer untuk secara tidak langsung menentukan keinginan orang tersebut.

Dari pengertian-pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi menyebabkan suatu perubahan yang ada pada diri individu, sehingga akan berhubungan dengan masalah kejiwaan, perasaan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu.

2. Tujuan Motivasi

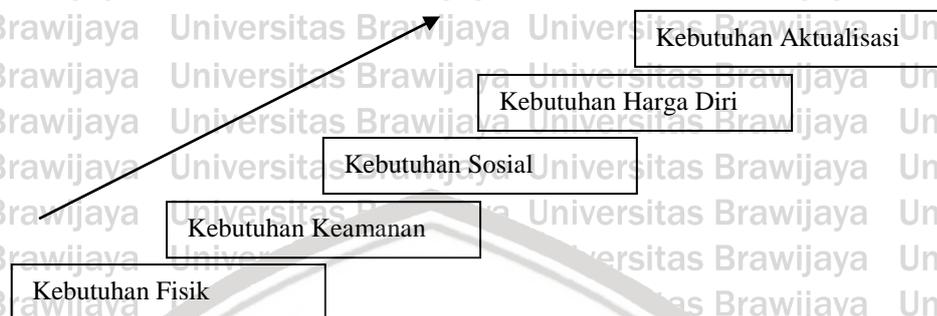
Macam – macam tujuan motivasi menurut Hasibuan (2003:97) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Dan lain sebagainya.

3. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan, karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Menurut Maslow dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996:92) pada umumnya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia. Lima hierarki kebutuhan manusia tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Maslow dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996:206)

Gambar 1
Maslow Need Hierachy

1) *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

Misalnya : Sandang, pangan, dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.

2) *Safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman)

Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

3) *Social Needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

a) Kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.

b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.

c) Kebutuhan untuk berprestasi.

d) Kebutuhan untuk ikut serta (*sence of participation*).

4) *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri)

Situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul akan prestasi.

Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai symbol statusnya itu.

5) *Self Actualization* (Aktualisasi diri)

Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh karena itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dari berbuat yang paling baik.

Kelemahan dari teori ini adalah bentuk kebutuhan yang bertingkat atau hierarki, padahal kebutuhan seseorang itu belum tentu harus bertingkat, bisa saja seseorang loncat pada kebutuhan yang lain bukan berdasarkan kebutuhan dasar atau dibawahnya dulu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

1) Kebutuhan yang suatu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.

2) Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.

3) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi di mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg dalam Luthans (2006:283) menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg menamai orang yang puas dengan Motivator dan orang yang tidak puas dengan Faktor Higienis.

Tabel 2
Teori Dua Faktor Herzberg

| Faktor Higienis | Motivator |
|--|--------------------------|
| 1. Gaji | 1. Kemajuan |
| 2. Hubungan antar pribadi | 2. Pekerjaan itu sendiri |
| 3. Kebijakan dan administrasi perusahaan | 3. Penghargaan |
| 4. Kondisi kerja | 4. Prestasi |
| 5. Pengawasan, teknis | 5. Tanggung jawab |

Sumber : Luthans (2006:283)

Menurut Herzberg, untuk memotivasi seorang pegawai, sebagai langkah awal, seorang manajer pertama-tama harus memenuhi, atau sekurang-kurangnya memelihara kebutuhan dasar. Setelah hal itu terpenuhi, kebutuhan motivasi menjadi prioritas.

Ada banyak kemiripan dalam kategori kebutuhan Maslow, Alderfer, dan Herzberg. Dengan menggunakan istilah-istilah serupa, setiap system

menggambarkan aktualisasi diri, pertumbuhan, dan motivator. Sedangkan

Faktor Higienis cenderung memuaskan kebutuhan aksistensi.

c. Teori ERG

Menurut Winardi (2002:78), diperlukan suatu kelompok lebih kecil kebutuhan-kebutuhan inti, (*Core Needs*) untuk menerangkan perilaku.

Apabila kita mengurutkannya menurut kebutuhan tingkat terendah hingga

tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah :

Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs = E*), kebutuhan-

kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness Needs = R*),

kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs = G*)

Jadi, makna tiga istilah tersebut didalam akan tampak dua hal penting.

Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang

dikembangkan oleh Maslow dan Adelfer. Karena "*Existence*" dapat

dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow.

"*Relatedness*" senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat

menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna sama dengan

"*Self Actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Adelfer menekankan

bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara

serentak.

Apabila disimak lebih lanjut, ketiga kebutuhan Aldefer dalam Winardi

adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan eksistensi (*Existence needs=E*) adalah kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal dan material.
- 2) Kebutuhan-kebutuhan untuk tergolong pada kelompok-kelompok (*Relatedness needs=R*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan yang berarti dengan pihak-pihak lainnya dan kepuasan yang dicapai karena berbagai pemilikan dan perasaan-perasaan secara bersama.

3) Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs=G*) yaitu kebutuhan untuk tumbuh menjadi manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan individu hingga mencapai potensi secara maksimal.

Robbins (2008:225) mengatakan bahwa tidak seperti teori Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya. Sebagai contoh, ERG menunjukkan bahwa seseorang bisa mengusahakan kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi.

Kesimpulannya adalah dalam teori Alderfer, lebih memberikan toleransi kepada individu bahwa masih ada kesempatan kedua untuk mencapai sesuatu yang kita inginkan jika memang belum tercapai. Kita dipuaskan untuk menikmati tiap level hirarki kebutuhan itu semaksimal mungkin. Jadi sifatnya lebih fleksibel dibandingkan dengan teori motivasi Maslow.

d. Teori Motivasi Menurut McClelland

McClelland adalah seorang psikolog dari Amerika yang terkenal dengan teori kebutuhannya yang mengungkapkan secara ilmiah teknik motivasi berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan lainnya. Menurut McClelland seperti yang ditulis Robbins (2008:230) teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi.

Adapun tiga kebutuhan McClelland dalam Amirullah dan Rindyah (2002:155) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*). Karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*). Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan

berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri, serta mengambil resiko untuk mencapai sasaran itu.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*). Kebutuhan ini dikaitkan dengan bagaimana orang yang beranggapan bahwa takut sukses dapat menjadi motivator baginya sendiri seperti kegagalan dan keberhasilan. Takut gagal dan erosi kekuasaan seseorang dapat menjadi motivator kuat untuk sebagian orang.

Tiga kebutuhan ini bukanlah kategori untuk membuat kelompok berdasarkan sifat kebutuhan yang dimiliki. Setiap orang memiliki beragam variasi dari ketiga kebutuhan ini dan masing-masing memiliki kompetensi yang tidak secara langsung berkaitan dengan tiga kebutuhan ini.

McClelland menyimpulkan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya.

e. Teori Penguatan

Menurut Arep dan Tanjung (2004:36) terdapat empat jenis teori penguatan ini, yaitu : penguatan positif, penguatan negatif, peredaran dan hukuman. Ganjaran selain berbentuk material, dapat pula bersifat non material.

Menurut Siagian (2004:175) secara sederhana dapat dikatakan bahwa inti teori ini terletak pada pandangan yang mengatakan bahwa jika tindakan seorang manajer oleh bawahan dipandang mendorong perilaku positif tertentu, bawahan yang bersangkutan akan cenderung mengulangi tindakan tersebut. Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat.

Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik tersebut menyenangi

konsekwensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

f. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan menurut Winardi (2002:94) merupakan sebuah model tentang motivasi yang menerangkan bagaimana orang-orang berupaya mendapatkan kelayakan (*fairness*) dan keadilan (*justice*) dalam pertukaran-pertukaran sosial atau hubungan-hubungan memberi menerima. Keadilan yang sederhana adalah menerima pendapatan sesuai dengan usahanya.

Inti dari teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- 1) Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- 2) Mengurangi integritas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

g. Teori Harapan

Teori pengharapan menyatakan bahwa orang-orang termotivasi bekerja karena ingin mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan bahwa mereka percaya bahwa mereka akan mempunyai peluang atau harapan yang masuk akal untuk meraihnya. Teori motivasi ini menyatakan

bahwa orang-orang akan termotivasi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan. Teori pengharapan menurut Arep dan Tanjung (2004:32) menyatakan bahwa motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi yang dikurangi hasil.

Adapun menurut Siagian (2004:179) teori ini mengandung tiga variabel yaitu : daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja. Menurut Siagian (2004:184) daya tarik teori harapan ini berangkat dari empat hal berikut :

- 1) Teori ini menekankan imbalan. Artinya, menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sejajar dengan apa yang diinginkan oleh pekerja yang berarti bertitik tolak dari kepentingan pekerja dalam mana setiap orang berusaha memaksimalkan kepuasannya.
- 2) Para manajer harus memeperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pekerja pada imbalan yang diterimanya.
- 3) Teori harapan menekankan perilaku yang diharapkan dari para pekerja. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri pekerja tentang apa yang diharapkan oleh organisasi daripadanya dan bahwa prestasi kerjanya dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan obyektif.
- 4) Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistik dan rasional. Yang ditekankan adalah bahwa harapan pekerja mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individual akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan

(Siagian, 2004:179).

C. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:104) mendefinisikan bahwa kemampuan menunjuk pada potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Dari definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Macam-macam Kemampuan Kerja

Ada dua macam dari kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2008:58), yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.

Tabel 3
Dimensi Kemampuan Intelektual

| Dimensi | Pemerian | Contoh Pekerjaan |
|--------------------|---|---|
| Kecerdasan angka | Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan tepat | Akuntan: menghitung pajak penjualan pada seperangkat barang |
| Pemahaman verbal | Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata-kata | Manajer pabrik: mengikuti kebijakan perusahaan, pada perekrutan |
| Kecepatan persepsi | Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan visual secara tepat dan akurat | Penyelidik kebakaran: mengidentifikasi petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuntutan pembayaran secara sengaja |
| Penalaran induktif | Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut | Periset pasar: meramalkan permintaan untuk sebuah produk pada periode waktu berikutnya |
| Penalaran deduktif | Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen | Pengawas: memilih antara dua saran yang berbeda yang ditawarkan karyawan |
| Visualisasi ruang | Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah obyek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah | Dekorator interior: mendekorasi ulang sebuah kantor |
| Daya Ingat | Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu | Tenaga penjual: mengingat nama-nama pelanggan. |

Sumber : Robbins dan Judge, hal 58

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan

fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Tabel 4
Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

| Faktor-faktor kekuatan | |
|-------------------------------|---|
| 1. Kekuatan dinamis | Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus menerus |
| 2. Kekuatan tubuh | Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut) |
| 3. Kekuatan statis | Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal |
| 4. Kekuatan eksplasiif | Kemampuan mengeluarkan energi maksimal dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif |
| Faktor fleksibilitas | |
| 5. Fleksibilitas luas | Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot sejauh mungkin |
| 6. Fleksibilitas dinamis | Kemampuan membuat gerakan cepat dan berulang-ulang |
| Faktor lainnya | |
| 7. Koordinasi tubuh | Kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda |
| 8. Keseimbangan | Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan |
| 9. Stamina | Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang membutuhkan usaha berkelanjutan |

Sumber : Robbins dan Judge, hal 62

Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan – tindakan fisik.

3. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian

terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten

Tata cara penilaian kemampuan kerja mempunyai beberapa pendekatan yang dilakukan. Pendekatan-pendekatan menurut As'ad (2003:24) yaitu:

a. *Subjective Prosedures*

Prosedur ini meliputi penilaian atau pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja karyawan yang dilakukan oleh *superior* (atasannya), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja, rekan-rekan sekerja), *out-side observer* (para observer), dan *self* (diri sendiri).

b. *Direct Measures*

Dalam hal ini evaluasi terhadap *proficiency* kerja personil dapat secara langsung (*direct*). Misalnya jumlah yang dihasilkan dalam waktu tertentu, jumlah produk yang tidak terpakai, dan sejumlah kejadian yang tidak diinginkan selama jangka waktu tertentu.

c. *Proficiency Testing*

Hal ini dimaksudkan untuk mengetest ketrampilan-ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari test kecakapan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

Penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Adapun tujuan penilaian kemampuan kerja menurut Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2003:22) :

- a. Mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- b. Melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
- c. Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Soelaiman (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau

sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2007:283) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas terkandung pengertian bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Pelaksanaan suatu tugas dimulai baik atau tidak baik tergantung pada akhir pelaksanaan tugas tersebut. Sedangkan di dalam pelaksanaan suatu tugas, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai sebagai pelaksana dari semua kegiatan, sehingga kinerja pegawai merupakan unsur paling menentukan kinerja suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2005:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kesimpulannya kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana pada akhirnya sangat diharapkan

oleh perusahaan dalam merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Soelaiman (2007:280) mengatakan bahwa penilaian kinerja sering digunakan dengan pemahaman evaluasi kinerja (*performance appraisal / evaluation*) memiliki beberapa istilah seperti: *merit rating*, *behavioral assesment*, *employee evaluation*, *personal review*, dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Sedangkan Dharma (1991:46) dalam bukunya menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan. Dharma menjelaskan bahwa pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan, apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan adanya perbaikan dalam bentuk atau yang lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Dharma menjelaskan tentang kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Dharma ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Waktu kerja sangatlah penting sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur baik atau buruknya dan naik atau turunnya kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat baik.

Menurut Gomes dalam Radityo (2009:30) menyatakan bahwa kriteria kinerja dinilai dari delapan indikator, yaitu :

- a. *Quality of Work* : Menyatakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. *Quantity of Work* : Menyatakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- c. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan ketrampilan.

- d. *Creativeness* : Keahlian gagasan yang muncul.
- e. *Coorporation* : Bekerja sama.
- f. *Dependability* : Dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Inisiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas baru dan bertanggung jawab.
- h. *Personal Quality* : Kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Dharma tentang cara pengukuran kinerja, yaitu mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, kemudian ditambah dengan pendapat Gomes diatas yaitu Inisiatif.

E. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Dengan

Kinerja Karyawan

Pencapaian tujuan dalam suatu organisasi sudah barang tentu menjadi harapan setiap individu dalam organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi, setiap anggota berharap tujuan pribadinya akan terpenuhi. Harapan tersebut tentunya akan memberikan motivasi tersendiri bagi individu untuk melaksanakan tugasnya secara baik.

Kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang berkaitan erat dengan pelaksanaan suatu pekerjaan dimana mereka bekerja. Kedua faktor tersebut berorientasi pada peningkatan kinerja yang mengarah pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Duncan dalam Indrawijaya (1999:79) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai berikut:

“Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan

dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.”

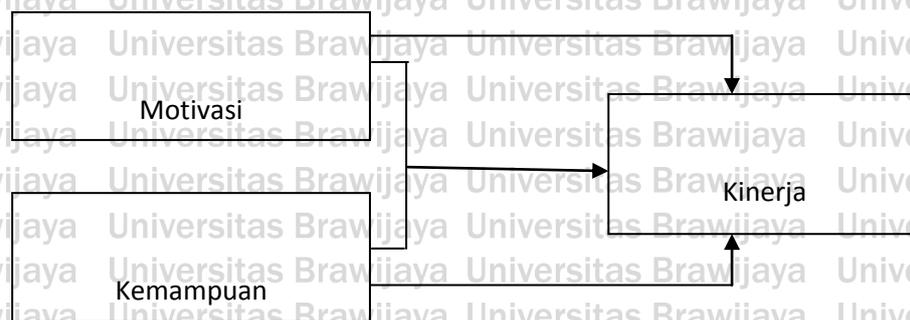
Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui adanya pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan. Prestasi kerja ini menunjukkan kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja karyawan, maka perlu adanya peningkatan motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan agar mau bekerja dengan baik. karena dengan memperhatikan kedua faktor diatas maka suatu organisasi akan dapat mencapai kinerja yang baik dari karyawannya.

F. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Haryoko dalam Sugiyono (2011:60), kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan model konsep penelitian ini seperti berikut :

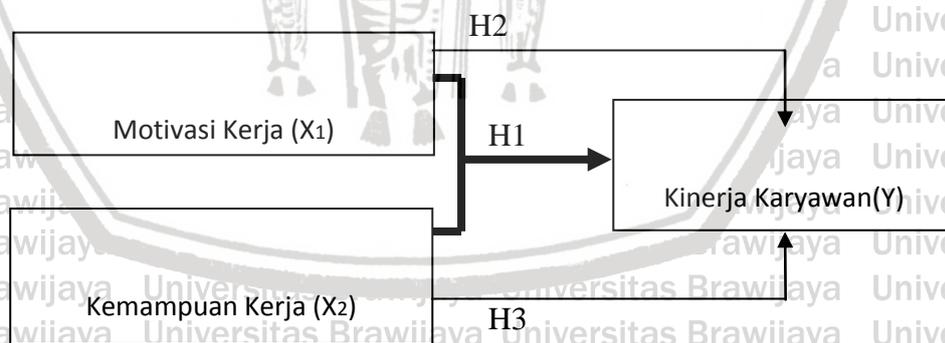


Gambar 2
Model Konsep

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu persoalan atau masalah yang tujuannya adalah sebagai tuntunan sementara dalam suatu penelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya, sebelum sampai kepada teori yang terbukti kebenarannya. Menurut Hasan (2008:13), hipotesis dapat diartikan sebagai proposisi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Proposisi adalah pernyataan tentang suatu konsep. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2011:64), dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Model hipotesis dalam penelitian ini terdapat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3
Model Hipotesis

Keterangan :

→ = Pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

→ = Pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan model di atas, maka dapat dijabarkan dalam hipotesis berdasarkan kajian teoritis yang telah dilakukan sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, diperlukan suatu metode penelitian yang mempunyai fungsi untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian serta untuk mengadakan pendekatan terhadap objek yang akan diteliti.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, yaitu untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2005:11), penelitian menurut tingkat ekspansi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2008:13) adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dimana teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian tertentu, dan menggunakan analisis statistik.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan teori dari para ahli yang selanjutnya dengan menggunakan logika deduktif diturunkan hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasionalisasi konsep, kemudian generalisasi empiris yang berstandar pada statistik, sehingga dapat disimpulkan sebagai hasil temuan penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Kota Malang yang bertempat di Jalan Danau Sentani No. 100 Sawojajar, Kecamatan Kedungkandang, Malang. Telp. (0341) 7151035, Fax : (0341) 715107, E-mail : *humas@pdamkotamalang.com*.

Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dengan mengandalkan sumber daya alam yang paling vital bagi manusia yaitu air dan menjunjung tinggi profesionalisme sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kemudian tempat tersebut juga memungkinkan untuk diperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi penulis untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian penulis.

C. Konsep, Variabel dan Pengukurannya

Dalam penelitian, perlu adanya batasan pengertian konsep yang dimaksud, variabel, definisi operasional, dan skala pengukurannya.

1. Konsep

Konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu (Hasan, 2008:12). Konsep-konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan objek-objek atau peristiwa-peristiwa yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Oleh karena konsep merupakan suatu abstraksi dari suatu fenomena maka perlu dioperasionalkan lebih lanjut, artinya suatu konsep harus mempunyai

pengukuran. Hal ini dilakukan dengan mencari variabel – variabel serta indikator yang ada.

Karena penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka bisa diketahui bahwa ada tiga konsep dalam penelitian ini yaitu: motivasi, kemampuan dan kinerja. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Kemampuan adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kinerja adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan pada suatu perusahaan.

2. Variabel

Kerlinger dalam Sugiyono (2011:38) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Sedangkan menurut Effendi dan Singarimbun (2008:42), variabel merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Dalam penelitian ini, variabel penyebabnya adalah: motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Sedangkan variabel akibat dari penelitian ini adalah : kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2003:74), definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Sedangkan menurut Singarimbun dan

Effendi (2008:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Sejalan dengan judul penelitian, maka terdapat tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Mengacu pada teori yang penulis gunakan yaitu teori ERG dengan alasan bahwa teori ini lebih simpel atau sederhana daripada yang lain, tapi mencakup semua dari teori-teori yang ada, maka indikator dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal dan material.
- 2) Kebutuhan hubungan yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan yang berarti dengan pihak-pihak lainnya dan kepuasan yang dicapai karena berbagai pemilikan dan perasaan-perasaan secara bersama.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan yaitu kebutuhan untuk tumbuh menjadi manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan individu hingga mencapai potensi secara maksimal.

b. Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu :

1) Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa.

2) Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan pada suatu perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu :

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja adalah ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal atau waktu yang sudah ditentukan.

4) Inisiatif

Inisiatif berhubungan dengan semangat untuk melaksanakan tugas baru dan bertanggung jawab pada tugasnya.

Tabel 5
Konsep, Variabel, Indikator, Item

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|---------------|---------------------|-------------------------|---|
| Motivasi | Motivasi kerja (X1) | 1. Kebutuhan eksistensi | a. Merasa aman dari PHK b. Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. |

| | | | |
|-----------|----------------------|--------------------------|--|
| | | 2. Kebutuhan hubungan | a. Hubungan antar karyawan berjalan baik b. Hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik |
| | | 3. Kebutuhan pertumbuhan | a. Peluang meningkatkan karir b. Karyawan diberi peluang meningkatkan kinerja maksimal berdasarkan potensinya |
| Kemampuan | Kemampuan Kerja (X2) | 1. Kemampuan Fisik | a. Cekatan dalam bekerja b. Kekuatan stamina dalam melakukan pekerjaan. |
| | | 2. Kemampuan Intelektual | a. Mengerti pekerjaan yang menjadi kewajibannya b. Kreatifitas karyawan dalam menghadapi hambatan dan menyelesaikannya |
| Kinerja | Kinerja karyawan (Y) | 1. Kuantitas | a. Kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja b. Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan |
| | | 2. Kualitas | a. Sedikitnya kesalahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan b. Pekerjaan diselesaikan sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan c. Pekerjaan dikerjakan dengan tuntas dan selalu diterima atasan |
| | | 3. Ketepatan waktu | a. Ketepatan dengan waktu kerja yang dihasilkan b. Ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan. |
| | | 4. Inisiatif | a. Semangat untuk melaksanakan tugas b. Bertanggung jawab |

4. Pengukuran

Prosedur *Likert* menjadi pilihan penulis dalam pemberian pilihan terhadap kuisisioner-kuisisioner yang disebarakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Di mana skala *Likert* menurut Effendi (2006 : 111) adalah cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dengan memberikan skor 1 sampai dengan 5. Sugiyono (2008:132) menjelaskan bahwa, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pemberian skor terhadap pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Skor Jawaban Responden

| No | Jawaban Responden | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2008:133)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri – cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 2008:152) Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi

seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Malang yang diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya. Jumlah karyawan yang ada di PDAM Kota Malang adalah 411 orang dimana semuanya adalah karyawan tetap.

2. Sampel

Di dalam suatu penelitian tidak selalu untuk meneliti semua individu dalam suatu populasi karena akan memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81).

Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel adalah rumus Slovin (Prasetyo, 2010:137) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{411}{1 + 411 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{411}{1 + 4,11}$$

$$n = 80,430528$$

$$n = 80 \text{ karyawan}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas keadilan) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel), yaitu sebesar 10%.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai sampel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah 80 orang.

Karyawan tetap yang berjumlah 411 karyawan terdiri dari karyawan yang berada pada bagian Direksi dengan jumlah 3 orang, Administrasi dan Keuangan dengan jumlah 169 orang, Teknik dengan jumlah 213 orang, Satuan Pengawas Internal dengan jumlah 10 orang, Sistem Informasi Manajemen dengan jumlah 8 orang, Penelitian dan Pengembangan dengan jumlah 8 orang.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Insidental Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2008:118).

Penarikan sampel secara proposional stratified dilakukan terhadap bagian-bagian yang ada berdasarkan proporsi tertentu. Sedangkan teknik pengambilan sampel secara insidental dilakukan pada masing-masing bagian berdasarkan kebetulan atau siapa saja yang ditemui di masing-masing bagian sesuai dengan jumlah sampel. Jika masing-masing bagian dihitung untuk mengetahui jumlah besaran sampelnya, maka akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Populasi dan Sampel

| Bagian | Populasi | Sampel |
|---|----------|------------------------------------|
| 1. Direksi (Direktur Utama, Direktur Adm & Keuangan, Direktur Teknik) | 3 | $3/411 \times 80 = 0,58394161 = 1$ |

| | | |
|--------------------------------|------------|---------------------------------------|
| 2. Administrasi & Keuangan | | |
| a. Umum | 36 | $36/411 \times 80 = 7,00729927 = 7$ |
| b. Sumber Daya Manusia | 10 | $10/411 \times 80 = 1,946472019 = 2$ |
| c. Keuangan | 39 | $39/411 \times 80 = 7,591240876 = 7$ |
| d. Hubungan Pelanggan | 75 | $75/411 \times 80 = 14,59854015 = 14$ |
| e. Pengadaan | 9 | $9/411 \times 80 = 1,751824818 = 2$ |
| 3. Teknik | | |
| a. Perencanaan Teknik | 14 | $14/411 \times 80 = 2,725060827 = 3$ |
| b. Produksi | 48 | $48/411 \times 80 = 9,343065693 = 9$ |
| c. Distribusi | 52 | $52/411 \times 80 = 10,1216545 = 10$ |
| d. Perawatan | 84 | $84/411 \times 80 = 16,35036496 = 16$ |
| e. Satuan Kerja Waslaker | 15 | $15/411 \times 80 = 2,919708029 = 3$ |
| 4. Satuan Pengawas Internal | 10 | $10/411 \times 80 = 1,94647202 = 2$ |
| 5. Sistem Informasi Manajemen | 8 | $8/411 \times 80 = 1,55717761 = 2$ |
| 6. Penelitian dan Pengembangan | 8 | $8/411 \times 80 = 1,55717761 = 2$ |
| Total | 411 | 80 |

Sumber : PDAM Kota Malang

E. Pengumpulan Data

1. Sumber data

Dalam setiap penelitian memerlukan data, baik itu secara bahan untuk deskripsi maupun untuk menguji hipotesis. Sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer dan sumber data sekunder yang diuraikan sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung mengambil dari lokasi penelitian, dalam hal ini adalah PDAM Kota Malang. Yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang dirancang sesuai dengan variabel, indikator, dan item yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

b. Sumber Data Skunder

Data sekunder adalah sumber data yang penelitiannya diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Oleh karena itu peneliti mengambil sumber data sekunder dari dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan arsip-arsip yang dimiliki perusahaan serta literatur-literatur yang relevan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data merupakan suatu tahapan pada penelitian yang akan mempengaruhi tingkat keakuratan hasil dari suatu penelitian. Proses pengumpulan data yang sistematis akan membantu dalam proses penelitian yang dilaksanakan. Proses pengumpulan data akan ditentukan oleh metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Pengumpulan data ini dilakukan memperoleh data-data tentang fenomena yang ada. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dipakai, yaitu :

a. Angket atau *questioner*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar yang berisikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang suatu hal yang telah disusun untuk kemudian dijawab oleh responden.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan berdasarkan dokumen yang telah tersedia, seperti struktur organisasi dan data-data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau merekam berbagai informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah :

a. Pedoman Kuesioner

Berupa sejumlah pertanyaan yang nantinya diisi oleh responden yang terpilih berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan, yaitu mengenai motivasi dengan kinerja.

b. Pedoman Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan dan lain sebagainya.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:172), bahwa hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Ia menambahkan bahwa dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan juga reliabel.

Adapun rumus yang digunakan dalam menguji validitas ini adalah teknik analisis “Korelasi *Product Moment*” (Umar, 2003: 93) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Banyaknya Sampel / Jumlah populasi

X = Variabel yang mempengaruhi (bebas) / Skor item

Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat) / Skor total

r = Koefisien Korelasi

Valid atau tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya. Tingkat signifikansinya adalah 5%, sehingga apabila nilai r (hitung) lebih besar daripada nilai kritisnya maka dapat diartikan item atau instrument yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Sugiyono (2008:172) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's*

Alpha, (Umar, 2003:106) yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Pengambilan keputusan uji reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien.

Jika hasil yang diidentifikasi semakin mendekati angka 1,0 maka semakin tinggi

konsistensi internal reliabilitasnya. Nilai alpha 0,8 sampai dengan 1,0

dikategorikan baik, nilai alpha antara 0,6 – 0,79 dikategorikan reliabilitas

diterima, apabila nilai alpha kurang dari 0,6 maka reliabilitas dikategorikan

kurang baik atau tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

yang ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

| No | Korelasi | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|--|-----------------|--------------------|--------------|------------|
| 1. | $X_{1.1} - X_1$ | 0,711 | 0,000 | Valid |
| 2. | $X_{1.2} - X_1$ | 0,697 | 0,000 | Valid |
| 3. | $X_{1.3} - X_1$ | 0,742 | 0,000 | Valid |
| 4. | $X_{1.4} - X_1$ | 0,674 | 0,000 | Valid |
| 5. | $X_{1.5} - X_1$ | 0,548 | 0,000 | Valid |
| 6. | $X_{1.6} - X_1$ | 0,866 | 0,000 | Valid |
| Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) = 0,800 | | | | Reliabel |

Sumber: data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa semua indikator untuk

motivasi kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih

kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,800 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan indikator.

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2) yang ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2)

| No | Korelasi | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|--|-----------------|--------------------|--------------|------------|
| 1. | $X_{2.1} - X_1$ | 0,591 | 0,000 | Valid |
| 2. | $X_{2.2} - X_1$ | 0,712 | 0,000 | Valid |
| 3. | $X_{2.3} - X_1$ | 0,702 | 0,000 | Valid |
| 4. | $X_{2.4} - X_1$ | 0,778 | 0,000 | Valid |
| Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) = 0,650 | | | | Reliabel |

Sumber; data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa semua indikator untuk kemampuan kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,650 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan indikator.

5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Korelasi | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----|--------------|--------------------|--------------|------------|
| 1. | $Y_{.1} - Y$ | 0,539 | 0,000 | Valid |
| 2. | $Y_{.2} - Y$ | 0,483 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|--|-----------|-------|-------|----------|
| 3. | $Y_3 - Y$ | 0,644 | 0,000 | Valid |
| 4. | $Y_4 - Y$ | 0,419 | 0,000 | Valid |
| 5. | $Y_5 - Y$ | 0,669 | 0,000 | Valid |
| 6. | $Y_6 - Y$ | 0,499 | 0,000 | Valid |
| 7. | $Y_7 - Y$ | 0,639 | 0,000 | Valid |
| 8. | $Y_8 - Y$ | 0,628 | 0,000 | Valid |
| 9. | $Y_9 - Y$ | 0,677 | 0,000 | Valid |
| Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) = 0,751 | | | | Reliabel |

Sumber; data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diketahui bahwa semua indikator untuk kinerja karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,751 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan indikator.

G. Metode Analisis Data

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan maka dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011:147). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dan distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan diedit dan

ditabulasikan kedalam tabel, kemudian pembahasan data disajikan kedalam bentuk angka dan presentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2011:148). Statistik ini disebut juga dengan statistik *probabilitas*, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi tersebut berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probabilitas*). Penulis akan menggunakan *software SPSS for windows 15.0* dalam pengelolaan analisis ini.

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil pengukuran yang tidak biasa maka sebelum persamaan regresi digunakan untuk melakukan peramalan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut meliputi: Uji Normalitas, Multikolinieritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak normal. Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (Normal P-P Plot) dan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) *one sample* Kolmogorov-Smirnov Test.

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan Normal P-P Plot adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009:59):

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Daniel (1989:181), Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-

Smirnov dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: F(a_t) = F_0(a_t) \text{ (residual berdistribusi normal)}$$

$$H_1: F(a_t) \neq F_0(a_t) \text{ (residual tidak berdistribusi normal)}$$

$$\text{dengan statistik Uji: } D = \text{Sup}_{a_t} |S(a_t) - F_0(a_t)|$$

dimana:

$S(a_t)$: fungsi peluang kumulatif yang dihitung dari data sampel

$F_0(a_t)$: fungsi peluang kumulatif distribusi yang dihipotesiskan

$F(a_t)$: fungsi distribusi yang belum diketahui

Sup : nilai supremum untuk semua a_t .

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak jika $D \geq D_{(1-\alpha, n)}$ atau Nilai

Signifikansi $< 5\%$.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai

tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik harusnya

tidak ada korelasi diantara variabel bebas. Menurut Priyatno (2009:59), untuk

mendeteksi apakah terjadi masalah multikolinieritas dapat melihat nilai Tolerance

dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan

semakin besar VIF maka semakin mendekati masalah multikolinieritas. Dalam

kebanyakan penelitian menyebutkan jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF

kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara data observasi yang diurutkan berdasarkan urutan waktu (data *time series*). Salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh model regresi adalah tidak ada autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka konsekuensinya adalah varian kesalahan pengganggu menjadi *underestimate*, yang pada akhirnya penggunaan uji t dan uji F tidak lagi bisa digunakan.

Identifikasi gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan pedoman di bawah ini.

Nilai tabel *Durbin Watson* d_L dan d_U dapat dicari dari tabel, dengan mengetahui

nilai k = jumlah variabel bebas dan N = jumlah data.

Ada autokorelasi positif : $0 < dW < d_L$

Tidak ada Keputusan : $d_L < dW < d_U$

Tidak ada autokorelasi : $d_U < dW < 4 - d_U$

Tidak ada Keputusan : $4 - d_U < dW < 4 - d_L$

Ada autokorelasi negatif : $4 - d_L < dW < 4$

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika *variance* tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Priyatno (2009:60), untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi antara *standardized predicted value* (X) dengan *standardized residual* (Y). Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisa data selain menggunakan *software SPSS for windows*

15.0, penulis menggunakan regresi linier berganda Regresi berganda merupakan

alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh perubah bebas (X) terhadap

pengaruh perubah terikat (Y) secara serempak. Dari pengertian di atas, maka

koefisien regresi berganda menurut Hasan (2008:74) dapat dihitung berdasarkan

formula :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kemampuan kerja

a = Konstanta atau *intercept*

b₁, b₂ = Koefisien regresi parsial

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama

terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 5%.

Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008:257) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Pendekatan distribusi probabilitas

R^2 = Koefisien determinan berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya bila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Sudjana (2003:111) merumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi

Sb_i = Standar error koefisien regresi

Apabila nilai $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

H. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Sistem penyediaan air bersih di Kota Malang sudah ada sejak zaman

Pemerintahan Belanda dan kegiatan penyediaan air minum untuk kota besar

Malang dimulai sejak tanggal 31 Maret 1915, yang kemudian ketentuan

persediaan air minum tersebut dikenal dengan nama WATERLEIDING

VERORDENING Kota Besar Malang. Pemerintah Belanda memanfaatkan air

dari sumber air Karanganyang yang saat ini terletak di wilayah Kabupaten Malang

untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Malang. Pada tahun 1928

dengan menggunakan sistem penyalang berupa *Brom Capturing*, air yang berasal

dari sumber-sumber tersebut ditransmisikan secara gravitasi pada reservoir

Dinoyo dan Betek.

Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air

bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota

Malang menyusun program peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan

sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter /

detik.

Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah

Nomor : 11 Tahun 1974, Unit Air Minum berubah dengan status Perusahaan

Daerah Air Minum. Sejak itulah PDAM Kota Malang mempunyai status Badan

Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam pengelolaan air minum.

Dengan semakin berkembangnya Kota Malang yang tentunya memicu penambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wendit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan system pompanisasi.

Menjawab isu strategis nasional dimana air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatkan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan penyediaan air minum, maka PDAM Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum.

Sebagai salah satu perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam peningkatan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot project di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi bekerjasama dengan *United States Agency for Internasional*

Development (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak.

Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya

penerapan PP Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualifikasi air minum.

2. Motto, Maklumat, Visi dan Misi Perusahaan

Dalam pengelolaan suatu organisasi tidaklah mudah karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan konsep dari visi dan misi yang terkandung di dalam tujuan suatu organisasi. Adapun Motto, Maklumat, Visi, Misi PDAM Kota Malang adalah sebagai berikut :

a. Motto

Pelayanan Terbaik Merupakan Kebanggaan Kami

b. Maklumat

- 1) Kami Siap Melayani Kebutuhan Air Minum Dengan Sepenuh Hati
- 2) Kami Siap Menanggapi Keluhan Dengan Tangan Terbuka
- 3) Kami Akan Menyelesaikan Segala Problema Dengan Segera
- 4) Dengan Jiwa Besar Kami Bertaruh Untuk Kepuasan Anda

c. Visi

Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia

d. Misi

- 1) Meningkatkan dan mengutamakan pelayanan
- 2) Meningkatkan profesionalisme SDM
- 3) Meningkatkan kinerja manajemen
- 4) Menjaga kelestarian sumber air baku dengan kerjasama antar daerah.

3. Lokasi PDAM Kota Malang

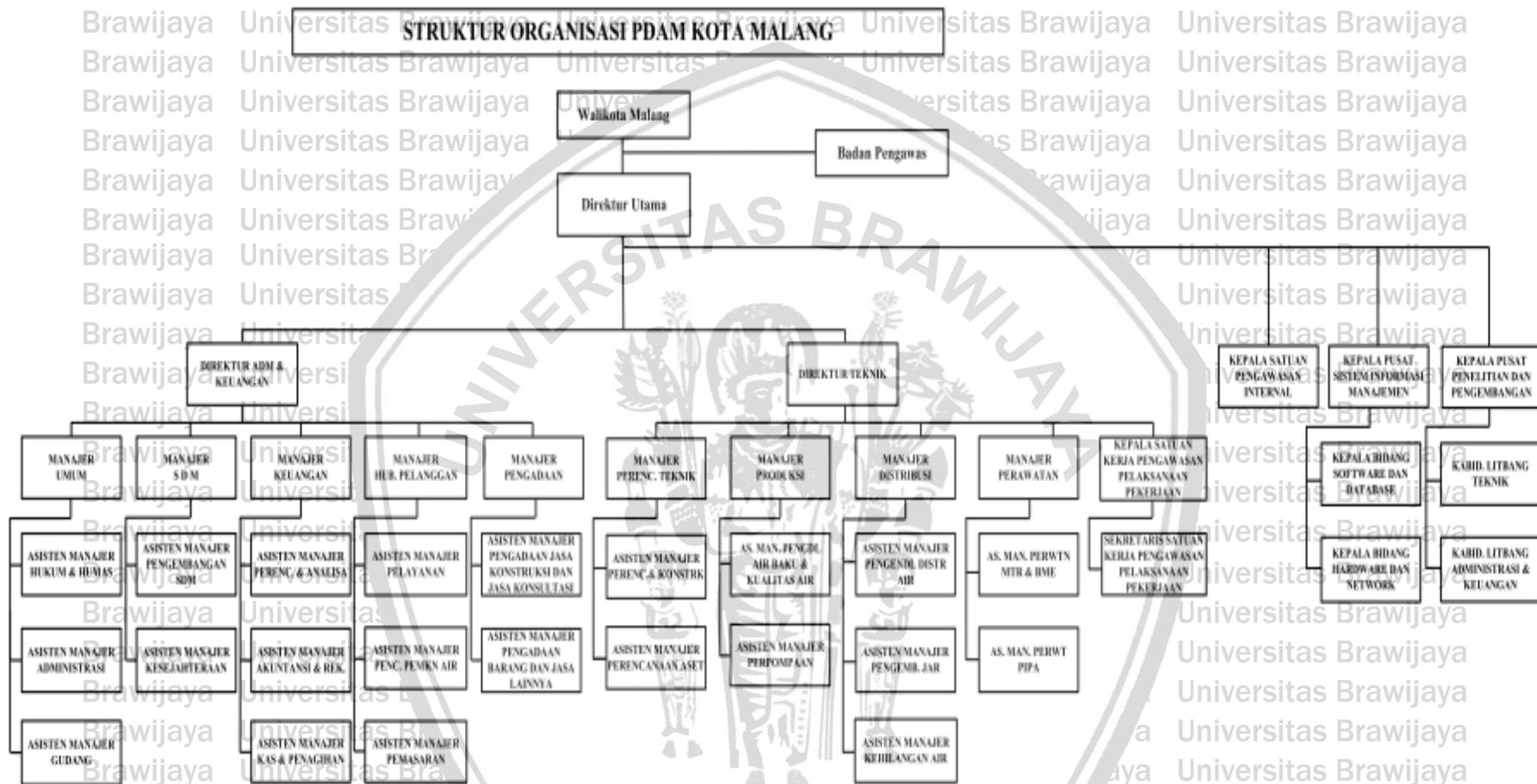
PDAM Kota Malang terletak di Kota Malang, tepatnya di Jalan Danau Sentani No. 100 Sawojajar, Kecamatan Kedungkandang Malang. PDAM Kota

Malang memiliki area pelayanan yang luas, yaitu luas wilayah pelayanan = 70% dari luas wilayah Kota Malang ± 110 km, Cakupan wilayah pelayanan = 72% dari jumlah penduduk Kota Malang sebesar 819.702 jiwa.

4. Struktur Organisasi

Pada suatu perusahaan, struktur organisasi sangat penting meskipun bentuknya tidak sama antara satu dengan yang lainnya tergantung pada perusahaan atau instansi membentuknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan karyawan, sehingga jelas kedudukan, wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan yang bermanfaat untuk menjamin kelancaran kegiatan dan fungsi masing-masing dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi antar tiap-tiap perusahaan tidak sama, hal ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan. Kelancaran dan kontinuitas jalannya suatu perusahaan merupakan hal yang penting dan menjadi tujuan utama bagi setiap perusahaan. Fungsi dari struktur organisasi dalam suatu perusahaan adalah untuk memudahkan pengkoordinasian dalam pekerjaan pada masing-masing departemen atau bagian agar pendelegasian jabatan atau wewenang dapat dengan mudah, dengan demikian tujuan dan sasaran perusahaan menjadi optimal. Bentuk organisasi PDAM Kota Malang adalah Organisasi Lini (Line Organization) yaitu organisasi yang terdiri atas orang-orang atau unit-unit lini atau garis secara langsung ikut serta mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Adapun struktur organisasi PDAM Kota Malang adalah sebagai berikut:



Gambar 4

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PDAM KOTA MALANG

5. Tugas dan Fungsi Bagian PDAM Kota Malang

Berikut tugas dan fungsi beberapa bagian PDAM sebagaimana gambar diatas:

a. Direktur Administrasi Dan Keuangan

Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas merencanakan, mengelola, dan mengendalikan program di bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan dan layanan pengadaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Perencanaan Strategis Bisnis 5 (lima) tahunan (*business plan/corporate plan*) bidang administrasi dan keuangan.
- 2) Perencanaan, pengawasan dan pengendalian program-program bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan, dan layanan pengadaan.
- 3) Perencanaan dan pengendalian anggaran PDAM.
- 4) Pengendalian pengelolaan kekayaan PDAM.
- 5) Penyelenggaraan administrasi umum, keuangan dan perpajakan.
- 6) Perumusan bahan untuk pengambilan keputusan mengenai hubungan kerjasama dengan pihak ketiga.
- 7) Pelaksanaan perjanjian pinjaman, pengikatan diri dalam perjanjian, dan pelaksanaan kerjasama dengan pihak lain dengan persetujuan Walikota atas pertimbangan Dewan Pengawas
- 8) Pengendalian tingkat lanjut pengaduan pelanggan dan masyarakat yang bersifat administratif.

9) Pengawasan laporan keuangan terdiri dari laporan bulanan, triwulan dan laporan tahunan.

10) Penandatanganan Laporan Triwulan terdiri dari laporan kegiatan operasional dan keuangan yang disampaikan kepada Dewan Pengawas.

11) Penandatanganan Laporan Tahunan terdiri dari laporan keuangan yang telah diaudit dan laporan manajemen yang ditandatangani bersama Direksi dan Dewan Pengawas disampaikan kepada Walikota paling lambat 120 (seratus dua puluh) hari setelah tahun buku PDAM ditutup untuk disahkan

oleh Walikota paling lambat dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah diterima dan menyebarluaskan Laporan Tahunan dimaksud melalui media massa paling lambat 15 (lima belas) hari setelah disahkan oleh Walikota.

12) Penetapan susunan organisasi dan tata kerja PDAM dengan persetujuan Dewan Pengawas.

13) Pengangkatan dan pemberitahuan pegawai berdasarkan Peraturan Kepegawaian PDAM.

14) Pengangkatan pegawai untuk menduduki jabatan dibawah Direksi.

15) Sebagai yang mewakili PDAM di dalam dan di luar pengadilan.

16) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Direktur Teknik

Direktur Teknik mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan program di bidang teknik, yang meliputi perencanaan teknik, produksi, distribusi, perawatan, dan pengawasan pelaksanaan pekerjaan

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Direktur Teknik mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan Strategis Bisnis 5 (lima) tahunan (*business plan/corporate plan*) bidang teknik.
- 2) Perumusan perencanaan dan pengendalian program-program bidang teknik yang meliputi produksi, distribusi, perawatan, dan pengawasan pelaksanaan pekerjaan baik bersifat rutin maupun proyek.
- 3) Pengendalian kebijakan umum di bidang teknik
- 4) Pengendalian pembuatan perencanaan desain proyek
- 5) Pengendalian operasional dan perawatan instalasi produksi serta distribusi.
- 6) Pengendalian, perawatan dan perbaikan bangunan, gedung dan fasilitas umum lainnya yang berada diluar kantor pusat dan kantor pelayanan.
- 7) Pengendalian tindak lanjut pengaduan pelanggan maupun masyarakat yang bersifat teknik.
- 8) Pelaksanaan perjanjian pinjaman, pengikatan diri dalam perjanjian, dan pelaksanaan kerjasama dengan pihak lain dengan persetujuan Walikota atas pertimbangan Dewan Pengawas.
- 9) Pengawasan laporan pelaksanaan tugas bidang teknik.
- 10) Pengawasan laporan pelaksanaan proyek yang dilaksanakan pihak ketiga.
- 11) Pelaksanaan tugas lain-lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai tugas dan fungsinya.

Direktur Teknik membawahi:

- 1) Manajer Perencanaan Teknik
- 2) Manajer Distribusi

3) Manajer Perawatan

4) Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan.

c. Manajer Umum

Manajer Umum mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan kegiatan dan mengembangkan perusahaan di bidang administrasi, hukum dan kehumasan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Manajer Umum mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana pengembangan jangka menengah dan jangka panjang di bidang administrasi, hukum dan kehumasan.
- 2) Penyusunan dan perumusan pelaksanaan kegiatan administrasi.
- 3) Penyusunan dan perumusan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk-produk hukum, protokoler dan hubungan masyarakat.
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan organisasi PDAM.
- 5) Penyusunan dan pelaksanaan kegiatan rumah tangga PDAM.
- 6) Penyusunan program inventarisasi, pengelolaan dan pengamanan aset PDAM.
- 7) Evaluasi terhadap tugas dan fungsinya.
- 8) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Administrasi dan Keuangan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Manajer Umum membawahi:

1) Asisten Manajer Administrasi

2) Asisten Manajer Hukum dan Hubungan Masyarakat

3) Asisten Manajer Gudang

d. Manajer SDM

Sumber Daya Manusia mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan administrasi, pemberdayaan, pengembangan dan peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- 1) Pembuatan perencanaan pengembangan jangka menengah dan jangka panjang bidang sumber daya manusia
- 2) Penyusunan dan perencanaan program rekrutmen, pendayagunaan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia
- 3) Penyelenggaraan program pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja dan kesejahteraannya
- 4) Penyelenggaraan administrasi sumber daya manusia;
- 5) Pengajuan saran dan pertimbangan kepada Direksi tentang langkah dan atau tindakan yang perlu diambil dalam aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia
- 6) Pelaksanaan survey kepuasan pegawai
- 7) Pelaksanaan evaluasi sistim dan prosedur operasional bidang sumber daya manusia
- 8) Penyusunan laporan personalia meliputi jumlah karyawan per bagian, berdasarkan pendidikan, dan perputaran karyawan baik tetap atau tidak tetap;
- 9) Evaluasi terhadap tugas dan fungsinya

10) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Administrasi

Dan Keuangan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Manajer Pengadaan

Manajer Pengadaan merupakan manajer yang berfungsi melaksanakan pelayanan dan pembinaan dalam pengadaan barang/jasa baik secara manual maupun elektronik.

Manajer Pengadaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.

Manajer Pengadaan membawahi:

- 1) Asisten Manajer Pengadaan Jasa dan Konstruksi dan Jasa Konsultasi.
- 2) Asisten Manajer Pengadaan Barang dan Jasa Lainnya.

Tugas pokok dan fungsi Manajer Pengadaan meliputi:

- 1) Menyusun rencana pemilihan penyedia barang/jasa.
- 2) Menetapkan dokumen pengadaan
- 3) Menetapkan besaran nominal jaminan penawaran
- 4) Mengumumkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
- 5) Menjawab sanggahan
- 6) Menyerahkan dokumen asli pemilihan Penyedia Barang/ Jasa kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.
- 7) Membuat laporan mengenai proses dan hasil pengadaan kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.
- 8) Memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan pengadaan barang/jasa kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.

Asisten manajer Pengadaan Jasa Kontruksi dan Jasa Konsultansi mempunyai fungsi:

1) Menyusun dan menetapkan:

a) Tata cara penilaian pelanggan pengadaan jasa kontruksi dan jasa konsultansi

b) Persyaratan yang harus dipenuhi oleh rekanan antara lain : Surat penawaran, daftar rekanan, Rencana kerja dan syarat pengadaan jasa kontruksi dan jasa konsultansi, Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), Kelengkapan lainnya apabila diperlukan sebagaimana ketentuan yang berlaku.

c) Harga perkiraan sendiri (HPS).

2) Menyiapkan dokumen pengadaan.

3) Menandatangani pakta integritas sebelum pelaksanaan pengadaan dimulai.

4) Memberikan penjelasan mengenai dokumen lelang pengadaan kepada rekanan.

5) Mengusulkan calon pemenang.

6) Membuat laporan mengenai proses dan hasil pengadaan kepada Manajer Pengadaan.

Asisten Manajer Pengadaan Barang dan Jasa Lainnya mempunyai fungsi :

1) Menyusun dan menetapkan :

a) Tata cara penilaian pelelangan pengadaan barang dan jasa lainnya.

b) Persyaratan yang harus dipenuhi oleh rekanan antara lain : Surat penawaran, Daftar rekanan, Rencana kerja dan syarat pengadaan barang dan jasa lainnya, Nomor Pokok Wajib Pajak.

c) Harga Perkiraan Sendiri

- 2) Menyiapkan dokumen pengadaan.
- 3) Menandatangani pakta integritas sebelum pelaksanaan pengadaan dimulai
- 4) Memberikan penjelasan mengenai dokumen lelang pengadaan kepada rekanan
- 5) Melakukan evaluasi terhadap penawaran pengadaan yang masuk
- 6) Mengusulkan calon pemenang
- 7) Membuat laporan mengenai proses dan hasil pengadaan kepada Manajer Pengadaan.

f. Manajer Perencanaan Teknik

Manajer Perencanaan Teknik mempunyai tugas merencanakan pengembangan instalasi air minum, mengendalikan, dan memelihara peta jaringan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Manajer Perencanaan teknik mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana pengembangan perusahaan bidang teknik jangka menengah dan jangka panjang.
- 2) Penyusunan program perencanaan pengembangan dan rehabilitasi sistem instalasi air minum.

- 3) Penyusunan program perencanaan penambahan jumlah pelanggan pada wilayah pengembangan sesuai dengan kemampuan produksi dan distribusi.
- 4) Pengendalian dan pemeliharaan peta jaringan.
- 5) Penyusunan laporan bulanan dan tahunan up date peta jaringan meliputi perubahan tekanan, dan fitur lain yang diperlukan.
- 6) Evaluasi terhadap tugas dan fungsinya.
- 7) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Teknik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Manajer Perencanaan Teknik membawahi :

- 1) Asisten Manajer Perencanaan Konstruksi
- 2) Asisten Manajer Perencanaan Aset.

Masing-masing Asisten Manajer dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Manajer Perencanaan Teknik.

g. Asisten Manajer Perencanaan Konstruksi

Asisten Manajer Perencanaan Konstruksi mempunyai tugas merencanakan konstruksi dan non konstruksi

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Asisten Manajer Perencanaan Konstruksi mempunyai fungsi:

- 1) Pembuatan rencana konstruksi sistem instalasi air minum meliputi : Sarana produksi, transmisi, distribusi, dan instalasi pelanggan serta bangunan pendukung lainnya.

- 2) Pengumpulan dan pengolahan data teknik sebagai bahan perencanaan pengambangan maupun rehabilitasi sistem instalasi air minum.
- 3) Penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Syarat (RKS) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB) pekerjaan konstruksi.
- 4) Pembuatan dokumen Kerangka Acuan Kerja (KAK) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB) pekerjaan non konstruksi.
- 5) Penyusunan laporan rekapitulasi bulanan rencana dan realisasi konstruksi dan non konstruksi.
- 6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Manajer Perencanaan Teknik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

h. Asisten Manajer Perencanaan Aset

Asisten Manajer Perencanaan Aset mempunyai tugas melakukan penelitian terhadap aset-aset perusahaan yang ada sampai dengan merencanakan tindak lanjut penilaian terhadap aset yang ada.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Asisten Manajer Perencanaan Aset mempunyai fungsi:

- 1) Penilaian terhadap aset-aset perusahaan
- 2) Perencanaan pengadaan aset sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- 3) Perencanaan pemeliharaan secara efektif terhadap aset-aset perusahaan.
- 4) Perencanaan pemindahan aset sesuai dengan tingkat kebutuhan
- 5) Perencanaan penghapusan terhadap aset-aset perusahaan yang secara efektif dan efisien tidak dipergunakan lagi.
- 6) Pelaksanaan survey dan pendampingan penilaian aset.

7) Pelaksanaan pembaharuan data peta topografi dan peta geologi serta peta lainnya yang diperlukan.

8) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Manajer Perencanaan Teknik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

i. Pusat Sistem Informasi Manajemen

Pusat Sistem Informasi Manajemen merupakan unsur staf Direktur Utama dalam bidang Sistem Informasi Manajemen yang dipimpin oleh Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen.

Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen memiliki kedudukan setara dengan Manajer dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama

Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen membawahi :

- 1) Kepala Bidang Software dan Database
- 2) Kepala Bidang Hardware dan Network.

Masing-masing Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen.

Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, memelihara dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Sistem Informasi manajemen mempunyai fungsi:

1) Penyusunan rencana jangka menengah dan jangka panjang Sistem Informasi Manajemen.

2) Pelaksanaan dan pengendalian dan pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen.

3) Penyajian data atas permintaan internal.

4) Penyajian data atas permintaan eksternal dengan persetujuan direksi.

5) Pelaksanaan evaluasi sistem dan prosedur operasional bidang Sistem Informasi Manajemen.

6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Software dan Database mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, menegendalikan dan memelihara sistem dan jaringan.

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Software dan Database mempunyai fungsi :

1) Pelaksanaan desain, instalasi, integrasi, dan operasional software.

2) Pengendalian kualitas software

3) Pengendalian integritas dan validitas database

4) Pemeliharaan dan menjaga keberlangsungan software

5) Penyusunan laporan pelaksanaan tugasnya

6) Evaluasi terhadap tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Hardware dan Network mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan memelihara perangkat keras dan lunak.

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Hardware dan Network mempunyai fungsi :

- 1) Analisis hardware dan network
- 2) Pengembangan sistem dan network serta implementasinya
- 3) Pengendalian dan pemeliharaan hardware dan network
- 4) Pengendalian kualitas, integritas dan keamanan sistem, hardware dan network
- 5) Penyusunan laporan pelaksanaan tugasnya.

j. Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan

Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan merupakan unit yang berfungsi melaksanakan pengawasan pekerjaan agar dapat berjalan dengan lancar, efektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan memiliki kedudukan setara dengan Manajer dan bertanggung jawab kepada Direktur teknik.

Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan membawahi :

- 1) Sekretaris yang berkedudukan setara Asisten Manajer.
- 2) Anggota.

Tugas pokok dan kewenangan Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan meliputi:

- 1) Mengawasi pelaksanaan pangadaan barang dan jasa dari segi kuantitas, kualitas, spesifikasi dan waktu yang telah ditetapkan.

- 2) Memberikan persetujuan tahapan pelaksanaan pekerjaan yang diusulkan penyedia/pelaksana.
- 3) Membuat laporan perkembangan pelaksanaan pekerjaan dan masalah yang dihadapi penyedia/pelaksana.
- 4) Memeriksa dan menyetujui laporan yang dibuat oleh penyedia/pelaksana.
- 5) Membantu menyiapkan materi dan surat menyurat yang diperlukan dalam kegiatan pemeriksaan internal maupun eksternal.
- 6) Membuat laporan pengawasan secara periodik.
- 7) Penyusunan laporan bulanan dan tahunan up date peta jaringan meliputi, jaringan pipa, sambungan rumah.
- 8) Mengkoordinasi tugas-tugas kelompok kerja pengadaan barang, pengadaan jasa konstruksi, pengadaan jasa konsultasi, dan jasa lainnya.

Tugas dan tanggung jawab Sekretaris Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan kegiatan untuk membantu memperlancar jalannya Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan
- 2) Menyusun rencana kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan
- 3) Mengelola peralatan, perbekalan dan ketatausahaan
- 4) Menyiapkan, mencatat, mengatur dan memelihara urusan surat menyurat / dokumen
- 5) Membantu Kepala Satuan Kerja Pengawasan Pelaksanaan Pekerjaan dalam menguji kebenaran dan kelengkapan dokumen yang dibutuhkan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang merupakan sampel dari keseluruhan jumlah karyawan tetap PDAM Kota Malang.

Para responden diberikan daftar pernyataan yang terkait dengan konsep variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sebanyak 80 kuisioner telah disebarkan dan telah di kembalikan serta telah terisi.

Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut.

1. Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian tersebut, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase |
|---------------|---------------|----------------|------------|
| 1. | Laki-laki | 42 | 52,5 |
| 2. | Perempuan | 38 | 47,5 |
| Jumlah | | 80 | 100 |

Sumber : Data Diolah 2013

Dalam penelitian ini jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 42 orang, atau 52,5%. Sedangkan 38 orang lainnya, atau 47,5% adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Tabel 12

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah | |
|---------------|-------------|-----------|------------|
| | | Orang | Persentase |
| 1. | < 30 tahun | 17 | 21,25 |
| 2. | 30-40 tahun | 51 | 63,75 |
| 3. | > 40 tahun | 12 | 15 |
| Jumlah | | 80 | 100 |

Sumber : Data Diolah 2013

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar adalah pada usia 30-40 tahun dengan jumlah 51 orang (63,75%), disusul responden berusia kurang dari 30 tahun dengan jumlah 17 orang (21,25%), dan yang terendah adalah responden berusia di atas 40 tahun dengan jumlah 12 orang (15%).

3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | |
|-----|--------------------|--------|------------|
| | | Orang | Persentase |
| 1. | Tamat SMA | 9 | 11,3 |

| | | | |
|---------------|------------|-----------|------------|
| 2. | Diploma | 23 | 28,8 |
| 3. | Sarjana S1 | 48 | 60,0 |
| Jumlah | | 80 | 100 |

Sumber: Data diolah 2013

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar berpendidikan terakhir berturut-turut sebagai berikut: tamatan Sarjana S1 dengan jumlah 48 orang (60,0%), disusul tamatan Diploma dengan jumlah 23 orang (28,8%), di urutan ketiga tamat SMA dengan jumlah 9 orang (11,3%). Hal ini berarti karyawan PDAM Kota Malang yang terbesar rata-rata memiliki pendidikan terakhir Sarjana S1.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami dan diinterpretasikan, yang biasanya menyajikan ringkasan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diangkat, yaitu variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

a. Skor terendah = 1

b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Atas dasar rentang skor diatas maka interval yang di peroleh = (skor tertinggi - skor terendah) / jumlah kelas = $(5-1) / 5 = 0,8$. Sehingga dapat di tentukan interval dari masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

a. 1,00 – 1,80 = sangat rendah / sangat kecil

b. 1,81 – 2,61 = rendah / kecil

c. 2,62 – 3,42 = cukup

d. 3,43 – 4,23 = tinggi / besar

e. 4,24 – 5,04 = sangat tinggi / sangat besar

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan rata-rata skor untuk tiap-tiap variabel dengan menggunakan skala campuran hasil transformasi (*Ordinal* dan *Interval*), yaitu:

a. Skor 1 = untuk jawaban sangat tidak setuju

b. Skor 2 = untuk jawaban tidak setuju

c. Skor 3 = untuk jawaban cukup setuju

d. Skor 4 = untuk jawaban setuju

e. Skor 5 = untuk jawaban sangat setuju

Pada analisis statistik deskriptif ini berturut-turut akan disajikan tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PDAM Kota Malang.

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|------|-----------|-------------------|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| 1 | $X_{1.1}$ | - | - | - | - | 13 | 16,3 | 37 | 46,3 | 30 | 37,5 | 4,21 |
| 2 | $X_{1.2}$ | - | - | - | - | 3 | 3,8 | 35 | 43,8 | 42 | 52,5 | 4,48 |
| 3 | $X_{1.3}$ | - | - | - | - | 9 | 11,3 | 38 | 47,5 | 33 | 41,3 | 4,30 |
| 4 | $X_{1.4}$ | - | - | - | - | 11 | 13,8 | 48 | 60,0 | 21 | 26,3 | 4,12 |
| 5 | $X_{1.5}$ | - | - | - | - | 12 | 15,0 | 37 | 46,3 | 31 | 38,8 | 4,23 |
| 6 | $X_{1.6}$ | - | - | - | - | 17 | 21,3 | 15 | 18,8 | 48 | 60,0 | 4,38 |
| Mean | | | | | | | | | | | 4,29 | |

Sumber: Data Primer (2013)

Keterangan:

$X_{1.1}$ Karyawan merasa aman dari PHK.

$X_{1.2}$ Sistem penggajian cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

$X_{1.3}$ Hubungan antar karyawan berjalan baik.

$X_{1.4}$ Hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik.

$X_{1.5}$ Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir.

$X_{1.6}$ Karyawan diberi peluang untuk meningkatkan kinerja secara maksimal berdasarkan potensi karyawan

Dari tabel distribusi variabel motivasi kerja (X_1) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan merasa aman dari PHK. ($X_{1.1}$) adalah sebanyak 30 responden (37,5%),

37 responden (46,3%) menyatakan setuju, 13 responden (16,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa sistem penggajian cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan ($X_{1,2}$) adalah sebanyak 42 responden (52,5%), 35 responden (43,8%) menyatakan setuju, 3 responden (3,8%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa hubungan antar karyawan berjalan baik ($X_{1,3}$) adalah sebanyak 33 responden (41,3%), 38 responden (47,5%) menyatakan setuju, 9 responden (11,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik ($X_{1,4}$) adalah sebanyak 21 responden (26,3%), 48 responden (60,0%) menyatakan setuju, 11 responden (13,8%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir ($X_{1,5}$) adalah sebanyak 31 responden (38,8%), 37 responden (46,3%) menyatakan setuju, 12 responden (15,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan diberi peluang untuk meningkatkan kinerja secara maksimal berdasarkan potensi karyawan ($X_{1,6}$) adalah sebanyak 48 responden (60,0%), 15

responden (18,8%) menyatakan setuju, 17 responden (21,3%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat diketahui nilai rata – rata 4,29 yang artinya bahwa tingkat motivasi kerja karyawan yang ada di PDAM Kota Malang dikategorikan sangat tinggi / sangat besar.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Tabel 15

Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja (X_2)

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|------------------|-------------------|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| 1 | X _{2.1} | - | - | - | - | 5 | 6,3 | 54 | 67,5 | 21 | 26,3 | 4,20 |
| 2 | X _{2.2} | - | - | - | - | 12 | 15,0 | 45 | 56,3 | 23 | 28,8 | 4,13 |
| 3 | X _{2.3} | - | - | - | - | 8 | 10,0 | 50 | 62,5 | 22 | 27,5 | 4,17 |
| 4 | X _{2.4} | - | - | - | - | 16 | 20,0 | 47 | 58,8 | 17 | 21,3 | 4,01 |
| | | | | | | | | | | | Mean | 4,13 |

Sumber: Data Primer (2013)

Keterangan:

X_{2.1} Para karyawan cekatan dalam bekerja.

X_{2.2} Karyawan memiliki kekuatan stamina yang cukup dalam melakukan pekerjaan selama jam kerja.

X_{2.3} Para karyawan mengerti dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

X_{2.4} Kreatifitas karyawan dalam menghadapi hambatan dan cara menyelesaikan hambatan sangat diperlukan.

Dari tabel distribusi variabel Kemampuan Kerja (X_2) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Para karyawan cekatan dalam bekerja ($X_{2.1}$) adalah sebanyak 21 responden (26,3%), 54 responden (67,5%) menyatakan setuju, 5 responden (6,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan memiliki kekuatan stamina yang cukup dalam melakukan pekerjaan selama jam kerja ($X_{2.2}$) adalah sebanyak 23 responden (28,5%), 45 responden (56,3%) menyatakan setuju, 12 responden (15,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa para karyawan mengerti dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya ($X_{2.3}$) adalah sebanyak 22 responden (27,5%), 50 responden (62,5%) menyatakan setuju, 8 responden (10,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Kreatifitas karyawan dalam menghadapi hambatan dan cara menyelesaikan hambatan sangat diperlukan ($X_{2.4}$) adalah sebanyak 17 responden (21,3%), 47 responden (58,8%) menyatakan setuju, 16 responden (20,0%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Kemampuan Kerja (X_2) dapat diketahui nilai rata – rata 4,13 yang artinya bahwa tingkat Kemampuan Kerja yang ada di PDAM Kota Malang dikategorikan tinggi / besar.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|----------------|-------------------|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|------|
| | | Skor 1 | | Skor 2 | | Skor 3 | | Skor 4 | | Skor 5 | | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| 1 | Y ₁ | - | - | - | - | 9 | 11,3 | 26 | 32,5 | 45 | 56,3 | 4,45 |
| 2 | Y ₂ | - | - | - | - | 9 | 11,3 | 35 | 43,8 | 36 | 45,0 | 4,33 |
| 3 | Y ₃ | - | - | - | - | 36 | 45,0 | 23 | 28,8 | 21 | 26,3 | 3,81 |
| 4 | Y ₄ | - | - | - | - | 12 | 15,0 | 30 | 37,5 | 38 | 47,5 | 4,33 |
| 5 | Y ₅ | - | - | - | - | 9 | 11,3 | 27 | 33,8 | 44 | 55,0 | 4,44 |
| 6 | Y ₆ | - | - | - | - | 19 | 23,8 | 31 | 38,8 | 30 | 37,5 | 4,13 |
| 7 | Y ₇ | - | - | - | - | 11 | 13,8 | 24 | 30,0 | 45 | 56,3 | 4,42 |
| 8 | Y ₈ | - | - | - | - | 14 | 17,5 | 35 | 43,8 | 31 | 38,8 | 4,21 |
| 9 | Y ₉ | - | - | - | - | 22 | 27,5 | 17 | 21,3 | 41 | 51,3 | 4,24 |
| | | | | | | | | | | | Mean | 4,26 |

Sumber: Data Primer (2013)

Keterangan:

Y₁ Karyawan bersaing positif dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja.

Y₂ Karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai standar perusahaan.

Y₃ Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y₄ Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar mutu perusahaan

Y₅ Pekerjaan dikerjakan oleh karyawan dengan tuntas dan selalu diterima atasan.

Y₆ Keterlambatan dalam pelaksanaan kerja merupakan hal yang jarang ditemui dalam perusahaan.

Y₇ Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.

Y8. Para karyawan mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas yang baru.

Y9. Para karyawan selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya.

Dari tabel distribusi variabel Kinerja Karyawan (Y) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan bersaing secara positif dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja. (Y₁) adalah sebanyak 45 responden (56,3%), 26 responden (32,5%) menyatakan setuju, 9 responden (11,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai standar perusahaan (Y₂) adalah sebanyak 36 responden (45,0%), 35 responden (43,8%) menyatakan setuju, 9 responden (11,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan (Y₃) adalah sebanyak 21 responden (26,3%), 23 responden (28,8%) menyatakan setuju, 36 responden (45,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar mutu perusahaan (Y₄) adalah sebanyak 38 responden (47,5%), 30 responden (37,5%) menyatakan setuju, 12 responden (15,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan dikerjakan oleh karyawan dengan tuntas dan selalu diterima atasan (Y₅)

adalah sebanyak 44 responden (55,0%), 27 responden (33,8%) menyatakan setuju, 9 responden (11,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Keterlambatan dalam pelaksanaan kerja merupakan hal yang jarang ditemui dalam perusahaan (Y_6) adalah sebanyak 30 responden (37,5%), 31 responden (38,8%) menyatakan setuju, 19 responden (23,8%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan (Y_7) adalah sebanyak 45 responden (56,3%), 24 responden (30,0%) menyatakan setuju, 11 responden (13,8%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Para karyawan mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas yang baru (Y_8) adalah sebanyak 31 responden (38,8%), 35 responden (43,8%) menyatakan setuju, 14 responden (17,5%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Para karyawan selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya (Y_9) adalah sebanyak 41 responden (51,3%), 17 responden (21,3%) menyatakan setuju, 22 responden (27,5%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai rata – rata 4,26 yang artinya bahwa tingkat Kinerja

Karyawan yang ada di PDAM Kota Malang dikategorikan sangat tinggi / sangat besar.

2. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi dilakukan beberapa uji yang terdiri dari uji normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data ini diuji dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov (Liliefors). Prosedur uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 17.

Pada tabel 17 diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,094 lebih besar daripada alpha sebesar 5% ($0,094 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar normal. Selain dari tabel tersebut di atas, prosedur uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot yang dapat dilihat pada gambar 5.

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

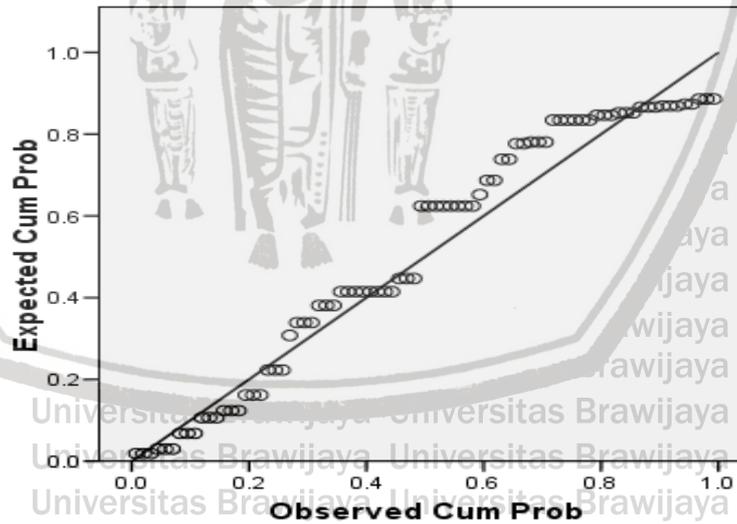
| | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,85360302 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,138 |
| | Positive | ,111 |
| | Negative | -,138 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,236 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,094 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Gambar 5

Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 18
Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---------------------------|-----------|-------|
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,433 | 2,307 |
| Kemampuan Kerja (X_2) | 0,433 | 2,307 |

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 dan Tolerance pada seluruh variabel lebih besar dari 0,10; artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas atau dapat disebut dengan non multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dari besaran *Durbin Watson*. Hasil *dW* harus berada antara *dU* dan $4-dU$ ($dU < dW < 4-dU$)

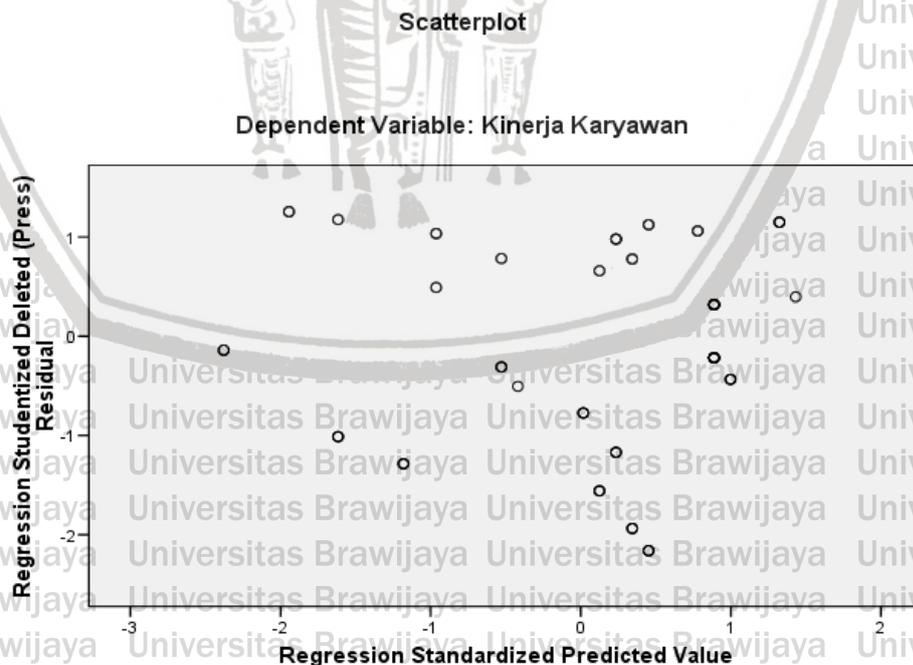
Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, menunjukkan bahwa nilai *dW* =

1,723 sedangkan dari d tabel dengan $n = 80$ dan jumlah variabel bebas = 2, dapat diketahui $dU = 1,688$ dan $4-dU = 2,312$. Maka $dU < dW < 4-dU$ adalah $1,688 < 1,723 < 2,312$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas.

Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur uji dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi antara standardized value (X) dengan standardized residual (Y). Hasil uji dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2013

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas nampak bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 15.0* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows 15.0* tampak pada Tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Standardized Coefficients | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | Keterangan |
|----------------|---------------------------|--------------|-------------|-------|------------|
| (Constant) | 4,219 | | | | |
| X ₁ | 0,278 | 3,363 | 1,991 | 0,001 | Signifikan |
| X ₂ | 0,651 | 7,879 | 1,991 | 0,000 | Signifikan |
| R | 0,879 | | | | |
| R square | 0,772 | | | | |

| | |
|---------------------|---------|
| Adj. R Square | 0,767 |
| F _{hitung} | 130,680 |
| Sig. F | 0,000 |
| α | 0,05 |

Sumber: Data primer diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan besarnya sumbangan variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,767 atau 76,7%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,219 + 0,278X_1 + 0,651X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 4,219 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 4,219, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja maka besarnya kinerja karyawan akan sebesar 4,219.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,278, berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) berubah satu satuan, maka akan

mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,278, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satuan. Dan sebaliknya apabila variabel motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278 satuan.

3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) yaitu sebesar 0,651, berarti bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,651 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651 satuan. Dan sebaliknya apabila variabel kemampuan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,651 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat diinterpretasikan jika motivasi kerja dan kemampuan kerja meningkat maka diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan. Dapat dilihat dari perbandingan antara angka signifikansi (Sig.) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat dua buah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan. Kemudian pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut:

1. Uji Simultan/Uji F

Uji F dengan menggunakan *SPSS 15.0 for windows* digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dikatakan dalam metode penelitian pada Bab III bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 19.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 130,680 dan F_{tabel} sebesar 3,115. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,680 > 3,115$ dan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dengan menggunakan *SPSS 15.0 for windows* digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan dalam metode penelitian pada Bab III bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 19.

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *t test* antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 3,363$, sedangkan $t_{tabel} = 1,991$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,363 > 1,991$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,001 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. *t test* antara kemampuan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 7,879$. Sedangkan $t_{tabel} = 1,991$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,879 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan

membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($130,680 > 3,115$), dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji F tersebut, terbukti bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Duncan dalam Indrawijaya (1999:79) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai berikut:

“Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.”

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,278. Nilai tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,363 > 1,991$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,001 < 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 4,29.

Skor tersebut berada pada interval 4,24 - 5,04 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PDAM Kota Malang adalah sangat tinggi / sangat besar. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan 4,26. Skor tersebut berada

pada interval 4,24 - 5,04 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang adalah sangat tinggi / sangat besar. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja pada posisi sangat tinggi / sangat besar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sangat tinggi / sangat besar pula.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel kemampuan kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,651. Nilai tersebut berarti bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,651 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,879 > 1,991$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah 4,13. Skor tersebut berada pada interval 3,43 - 4,23 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja pada PDAM Kota Malang adalah tinggi/besar/kuat. Rata-rata

skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 4,26. Skor tersebut berada pada interval 4,24 - 5,04 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang adalah sangat tinggi / sangat besar. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja pada posisi tinggi/besar/kuat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sangat tinggi / sangat besar pula.

Kemampuan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja karena memiliki nilai koefisien beta yang paling besar dibandingkan variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 0,651. Dengan lebih memperhatikan kemampuan kerja (tanpa melupakan variabel lain), maka akan sangat dimungkinkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Agar kinerja karyawan meningkat, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja karyawan dengan

menekankan pada kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang dimaksudkan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Bukan berarti bahwa variabel lain di nomor duakan, akan tetapi karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka variabel ini harus diperhatikan dengan tidak melupakan variabel yang lain.

2. Hubungan antara karyawan dengan atasan dan sebaliknya yang harmonis, serta hubungan antar karyawan harus selalu terjalin dengan baik. Karena dengan hubungan yang harmonis tersebut dimungkinkan adanya kondisi kerja yang menyenangkan dan karyawan akan termotivasi sehingga akan berimbas pada kinerja mereka.
3. Sebagai sumbangan informasi pembanding bagi peneliti yang akan meneliti masalah manusia dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai sudut pandangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daniel, W.W. 1989. *Statistika Nonparametrik Terapan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta : Erlangga.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Indrawijaya, Adam. 1999. *Sistim Informasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- . 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*.

Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

Radityo, Rio. 2009. *Hubungan Sumber Stres*. Jakarta : FPSI-UI.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga.

Jakarta : PT Rineka Cipta.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Ke 19. Edisi Revisi. Jakarta : PT Pustaka LP3S Indonesia.

Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua, Jakarta :

PT Intermedia Personalia Utama.

Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi

Ketiga. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

-----, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

-----, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Wendyawati, Titis. 2007. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bagian Keperawatan Rumah Sakit Manu Husada Malang)*.

Malang : Universitas Brawijaya.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemolesian dalam Manajemen*. Cetakan Kedua.

Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yudha, Fredy Prima. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.

I. Karakteristik responden

1. Jenis kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir :
4. Mulai bekerja di perusahaan ini :

II. Daftar pernyataan

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara (i)

A. Motivasi Kerja

1. Semakin perusahaan mengalami kemajuan, semakin merasa aman karyawan dari PHK.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Sistem penggajian yang ada di perusahaan bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Para karyawan mempunyai hubungan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Para karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir seiring kemajuan perusahaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju

6. Karyawan diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan kinerja dan berprestasi secara maksimal berdasarkan potensi karyawan dalam bekerja di perusahaan ini.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

B. Kemampuan Kerja

1. Dalam perusahaan ini, para karyawan cekatan dalam bekerja.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

2. Para karyawan di perusahaan ini mempunyai fisik dan stamina yang cukup dalam melakukan pekerjaan selama jam kerja.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

3. Para karyawan sangat paham dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

4. Dalam menghadapi hambatan dan cara menyelesaikan hambatan, kreatifitas dari karyawan sangatlah diperlukan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

C. Kinerja Karyawan

1. Para karyawan bersaing secara positif dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

2. Para karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

3. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan ini, karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Dalam perusahaan ini, pekerjaan yang dikerjakan karyawan telah diselesaikan sesuai standar mutu yang ditetapkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Pekerjaan dikerjakan oleh karyawan dengan tuntas dan selalu diterima atasan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Keterlambatan dalam pelaksanaan kerja merupakan hal yang jarang ditemui dalam perusahaan ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Para karyawan mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas yang baru.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Para karyawan selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lampiran 1 : Kuesioner**Kepada Yth :****Bapak/Ibu/Saudara (i)****Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum****Kota Malang****di tempat**

Dengan hormat,

Karyawan PDAM Kota Malang yang saya hormati, sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk keperluan pemenuhan tugas akhir saya di Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, mohon kiranya Bapak/Ibu/saudara (i) untuk membantu dengan mengisi kuesioner di bawah ini.

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah akademis yang tidak akan dipublikasikan yang pada akhirnya akan menjadi masukan bagi saya sebagai data primer yang saya akan analisis dalam kepentingan saya yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”.

Saya mengharapkan jawaban dari Bapak/Ibu/saudara (i). Jawaban dan identitas Bapak/Ibu/saudara (i) akan saya jamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Choirul Anwar S.Y.

Lampiran 2



Rekapitulasi Hasil Kuesioner

| Resp | JK | Usia | Pendidikan | Mulai Bekerja | A. Motivasi Kerja | | | | | | B. Kemampuan Kerja | | | | | | | |
|------|----|------|------------|---------------|-------------------|------|------|------|------|------|--------------------|------|------|------|------|----|----|----|
| | | | | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | X1 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | X2 | y1 | y2 |
| 1 | 2 | 37 | 2 | 1997 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 41 | 3 | 1995 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 40 | 3 | 1998 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 34 | 3 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 38 | 3 | 2004 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 |
| 6 | 1 | 43 | 3 | 1995 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 7 | 1 | 36 | 3 | 2003 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 |
| 8 | 1 | 33 | 2 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 |
| 9 | 1 | 30 | 3 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 |
| 10 | 1 | 50 | 3 | 1992 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 11 | 1 | 33 | 2 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 |
| 12 | 2 | 25 | 1 | 2010 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 5 |
| 13 | 1 | 39 | 3 | 1997 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 |
| 14 | 1 | 38 | 3 | 2001 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 15 | 1 | 40 | 3 | 1998 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 4 |
| 16 | 2 | 31 | 3 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 |
| 17 | 2 | 35 | 3 | 2003 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 18 | 1 | 26 | 2 | 2007 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 |
| 19 | 1 | 36 | 3 | 2002 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 |
| 20 | 2 | 45 | 1 | 1991 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 |
| 21 | 2 | 34 | 2 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 22 | 1 | 32 | 3 | 2007 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 23 | 1 | 39 | 3 | 2000 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 |
| 24 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 |
| 25 | 2 | 25 | 1 | 2009 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 26 | 1 | 32 | 3 | 2005 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 |
| 27 | 2 | 27 | 2 | 2010 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 5 |
| 28 | 2 | 37 | 2 | 1997 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 |
| 29 | 2 | 41 | 3 | 1995 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 |
| 30 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 31 | 2 | 34 | 3 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 |
| 32 | 2 | 38 | 3 | 2004 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 |
| 33 | 1 | 43 | 3 | 1995 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 34 | 1 | 36 | 3 | 2003 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 |
| 35 | 1 | 33 | 2 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 |
| 36 | 1 | 30 | 3 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 |
| 37 | 1 | 50 | 3 | 1992 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 38 | 1 | 33 | 2 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|---|------|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|
| 39 | 2 | 25 | 1 | 2010 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 5 |
| 40 | 1 | 39 | 3 | 1997 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 |
| 41 | 1 | 38 | 3 | 2001 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 42 | 1 | 40 | 3 | 1998 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 4 |
| 43 | 2 | 31 | 3 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 |
| 44 | 2 | 35 | 3 | 2003 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 45 | 1 | 26 | 2 | 2007 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 |
| 46 | 1 | 36 | 3 | 2002 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 |
| 47 | 2 | 45 | 1 | 1991 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 |
| 48 | 2 | 34 | 2 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 49 | 1 | 32 | 3 | 2007 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 50 | 1 | 39 | 3 | 2000 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 |
| 51 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 |
| 52 | 2 | 25 | 1 | 2009 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 53 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 |
| 54 | 2 | 25 | 1 | 2009 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 55 | 1 | 32 | 3 | 2005 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 |
| 56 | 2 | 27 | 2 | 2010 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 5 |
| 57 | 2 | 37 | 2 | 1997 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 |
| 58 | 2 | 41 | 3 | 1995 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 |
| 59 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 60 | 2 | 34 | 3 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 |
| 61 | 2 | 38 | 3 | 2004 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 |
| 62 | 1 | 43 | 3 | 1995 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 63 | 1 | 36 | 3 | 2003 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 |
| 64 | 1 | 33 | 2 | 2006 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 |
| 65 | 1 | 30 | 3 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 |
| 66 | 1 | 50 | 3 | 1992 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 67 | 1 | 33 | 2 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 |
| 68 | 2 | 25 | 1 | 2010 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 5 |
| 69 | 1 | 39 | 3 | 1997 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 |
| 70 | 1 | 38 | 3 | 2001 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 71 | 1 | 40 | 3 | 1998 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 4 |
| 72 | 2 | 31 | 3 | 2004 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 |
| 73 | 2 | 35 | 3 | 2003 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 |
| 74 | 1 | 26 | 2 | 2007 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 |
| 75 | 1 | 36 | 3 | 2002 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 |
| 76 | 2 | 45 | 1 | 1991 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 |
| 77 | 2 | 34 | 2 | 2004 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 |
| 78 | 1 | 32 | 3 | 2007 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 |
| 79 | 1 | 39 | 3 | 2000 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 |

80 | 2 | 29 | 2 | 2006 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5



Lampiran 3

Tabel Frekuensi

Frequency Table

JK

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 42 | 52,5 | 52,5 | 52,5 |
| | Perempuan | 38 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 25 | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | 26 | 3 | 3,8 | 3,8 | 11,3 |
| | 27 | 2 | 2,5 | 2,5 | 13,8 |
| | 29 | 6 | 7,5 | 7,5 | 21,3 |
| | 30 | 3 | 3,8 | 3,8 | 25,0 |
| | 31 | 3 | 3,8 | 3,8 | 28,8 |
| | 32 | 5 | 6,3 | 6,3 | 35,0 |
| | 33 | 6 | 7,5 | 7,5 | 42,5 |
| | 34 | 6 | 7,5 | 7,5 | 50,0 |
| | 35 | 3 | 3,8 | 3,8 | 53,8 |
| | 36 | 6 | 7,5 | 7,5 | 61,3 |
| | 37 | 3 | 3,8 | 3,8 | 65,0 |
| | 38 | 6 | 7,5 | 7,5 | 72,5 |
| | 39 | 6 | 7,5 | 7,5 | 80,0 |
| | 40 | 4 | 5,0 | 5,0 | 85,0 |
| | 41 | 3 | 3,8 | 3,8 | 88,8 |
| | 43 | 3 | 3,8 | 3,8 | 92,5 |
| | 45 | 3 | 3,8 | 3,8 | 96,3 |
| | 50 | 3 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| | D3 | 23 | 28,8 | 28,8 | 40,0 |
| | S1 | 48 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Mulai Bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1991 | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 1992 | 3 | 3,8 | 3,8 | 7,5 |
| 1995 | 6 | 7,5 | 7,5 | 15,0 |
| 1997 | 6 | 7,5 | 7,5 | 22,5 |
| 1998 | 4 | 5,0 | 5,0 | 27,5 |
| 2000 | 3 | 3,8 | 3,8 | 31,3 |
| 2001 | 3 | 3,8 | 3,8 | 35,0 |
| 2002 | 3 | 3,8 | 3,8 | 38,8 |
| 2003 | 6 | 7,5 | 7,5 | 46,3 |
| 2004 | 15 | 18,8 | 18,8 | 65,0 |
| 2005 | 2 | 2,5 | 2,5 | 67,5 |
| 2006 | 12 | 15,0 | 15,0 | 82,5 |
| 2007 | 6 | 7,5 | 7,5 | 90,0 |
| 2009 | 3 | 3,8 | 3,8 | 93,8 |
| 2010 | 5 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| 4 | 37 | 46,3 | 46,3 | 62,5 |
| 5 | 30 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 4 | 35 | 43,8 | 43,8 | 47,5 |
| 5 | 42 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| 4 | 38 | 47,5 | 47,5 | 58,8 |
| 5 | 33 | 41,3 | 41,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 11 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| 4 | 48 | 60,0 | 60,0 | 73,8 |
| 5 | 21 | 26,3 | 26,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 12 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 4 | 37 | 46,3 | 46,3 | 61,3 |
| 5 | 31 | 38,8 | 38,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 17 | 21,3 | 21,3 | 21,3 |
| 4 | 15 | 18,8 | 18,8 | 40,0 |
| 5 | 48 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| 4 | 54 | 67,5 | 67,5 | 73,8 |
| 5 | 21 | 26,3 | 26,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 12 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 4 | 45 | 56,3 | 56,3 | 71,3 |
| 5 | 23 | 28,8 | 28,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 4 | 50 | 62,5 | 62,5 | 72,5 |
| 5 | 22 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

x2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 16 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 4 | 47 | 58,8 | 58,8 | 78,8 |
| 5 | 17 | 21,3 | 21,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| 4 | 26 | 32,5 | 32,5 | 43,8 |
| 5 | 45 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| 4 | 35 | 43,8 | 43,8 | 55,0 |
| 5 | 36 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 36 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| 4 | 23 | 28,8 | 28,8 | 73,8 |
| 5 | 21 | 26,3 | 26,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 12 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 4 | 30 | 37,5 | 37,5 | 52,5 |
| 5 | 38 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| 4 | 27 | 33,8 | 33,8 | 45,0 |
| 5 | 44 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 19 | 23,8 | 23,8 | 23,8 |
| 4 | 31 | 38,8 | 38,8 | 62,5 |
| 5 | 30 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 11 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| 4 | 24 | 30,0 | 30,0 | 43,8 |
| 5 | 45 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y₈

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 14 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| 4 | 35 | 43,8 | 43,8 | 61,3 |
| 5 | 31 | 38,8 | 38,8 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

y₉

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 22 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| 4 | 17 | 21,3 | 21,3 | 48,8 |
| 5 | 41 | 51,3 | 51,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 4

Validitas dan Reliabilitas

Correlations



Correlations

| | | Motivasi Kerja |
|----------------|---|----------------------|
| x1.1 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,711** ,000 80 |
| x1.2 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,697** ,000 80 |
| x1.3 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,742** ,000 80 |
| x1.4 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,674** ,000 80 |
| x1.5 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,548** ,000 80 |
| x1.6 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,866** ,000 80 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation N | 1 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,800 | 6 |

Correlations

Correlations

| | | Kemampuan Kerja |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| x2.1 | Pearson Correlation | ,591** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| x2.2 | Pearson Correlation | ,712** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| x2.3 | Pearson Correlation | ,702** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| x2.4 | Pearson Correlation | ,778** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| Kemampuan Kerja | Pearson Correlation | 1 |
| | N | 80 |

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 80 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,650 | 4 |

Correlations

Correlations

| | | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|------------------|
| y1 | Pearson Correlation | ,539** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y2 | Pearson Correlation | ,483** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y3 | Pearson Correlation | ,644** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y4 | Pearson Correlation | ,419** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y5 | Pearson Correlation | ,669** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y6 | Pearson Correlation | ,499** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y7 | Pearson Correlation | ,639** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y8 | Pearson Correlation | ,628** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| y9 | Pearson Correlation | ,677** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 80 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1 |
| | N | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases | | |
| Valid | 80 | 100,0 |
| Excluded ^a | 0 | ,0 |
| Total | 80 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,751 | 9 |

Lampiran 5**Regresi****Regression****Variables Entered/Removed^a**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,879 ^a | ,772 | ,767 | 1,878 | 1,723 |

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 921,318 | 2 | 460,659 | 130,680 | ,000 ^a |
| | Residual | 271,432 | 77 | 3,525 | | |
| | Total | 1192,750 | 79 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4,219 | 2,124 | | 1,986 | ,051 | | |
| | Motivasi Kerja | ,371 | ,110 | ,278 | 3,363 | ,001 | ,433 | 2,307 |
| | Kemampuan Kerja | 1,488 | ,189 | ,651 | 7,879 | ,000 | ,433 | 2,307 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

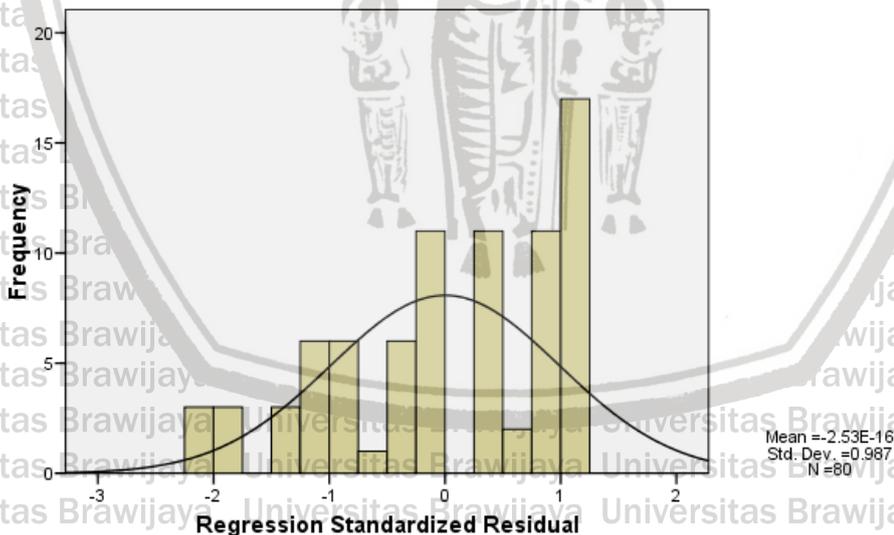
| | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,85360302 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,138 |
| | Positive | ,111 |
| | Negative | -,138 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,236 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,094 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

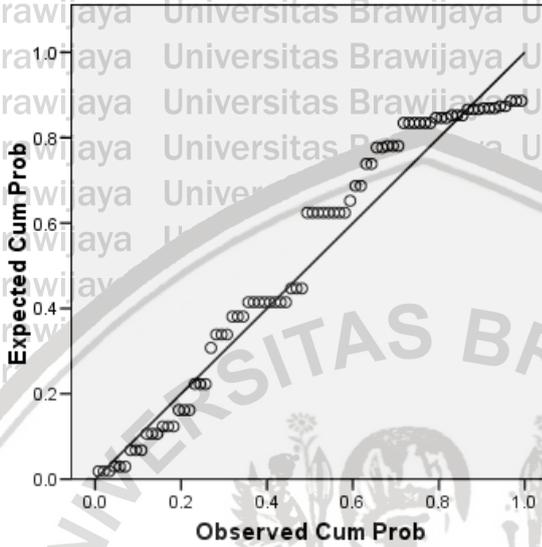
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



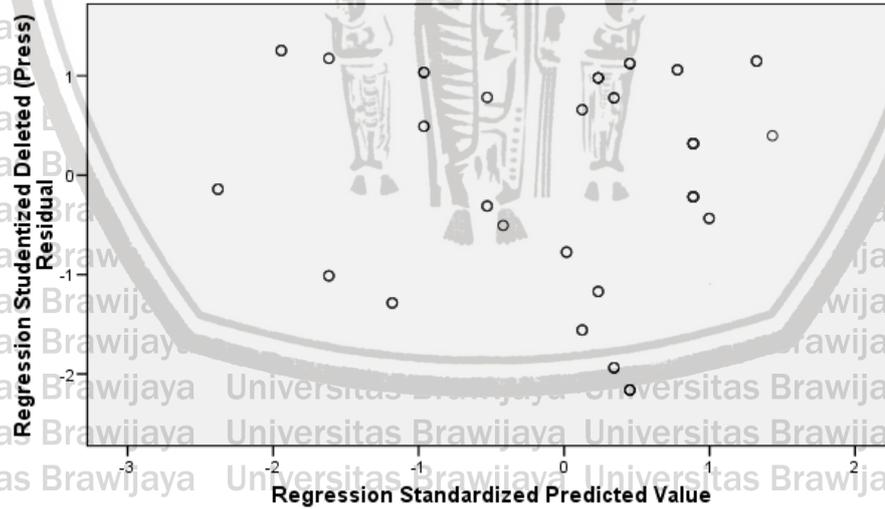
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



CURRICULUM VITAE

Nama : Choirul Anwar Satria Yudha
NIM : 0910321006
Tempat dan tanggal lahir : Kediri, 04 Desember 1990
Alamat Asal : Jl. Prof. Dr. Moestopo No. 107 Ngadiluwih, Kediri
Alamat Malang : Perum Graha Dewata Blok JJ2 3, Malang
Pendidikan : - SD Negeri 1 Ngadiluwih tamat tahun 2003
- SMP Negeri 1 Ngadiluwih tamat tahun 2006
- SMA Negeri 4 Kediri tamat tahun 2009
- Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya tahun 2009 –
sekarang.
Karya Ilmiah : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota
Malang)





**PEMERINTAH KOTA MALANG
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**

JALAN TERUSAN DANAU SENTANI NO. 100 MALANG TELP. (0341) 715103 (HUNTING)
FAX: 715107 PO. BOX 132 MALANG 65138
website : pdam.malangkota.go.id email : pdamkotamalang_1974@yahoo.co.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/0021 /35.73.701/2013

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

- a. Nama : Herianto, SH
- b. Jabatan : Manajer SDM

Dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Choirul Anwar S.Y
- b. Nim : 0910321006
- c. Universitas : Universitas Brawijaya
Fakultas Ilmu Administrasi

Telah selesai melaksanakan Riset selama 9 (sembilan) hari mulai tanggal 23 Januari – 05 Pebruari 2013 di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

2. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 FEB 2013

**AN.DIREKTUR UTAMA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA MALANG
DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN**

MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA
L. HERIANTO, SH

