

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan PDAM Kota Kediri)

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**WAHYU ADI PUTRANTO  
NIM. 0710323018**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2011**

MOTTO

*Where there is a  
will, there is away.*

Christopher Columbus

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PDAM Kota Kediri)

Disusun oleh : WAHYU ADI PUTRANTO

NIM : 0710323018

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Malang, 23 September 2011

Mengetahui

Komisi Pembimbing,

Ketua Komisi Pembimbing  
Pembimbing

Anggota Komisi

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

**Dr. Djamhur Hamid, DIPL. BUS. M. Si**  
NIP. 19481110 198010 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

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

Hari : Senin  
Tanggal : 28 November 2011  
Jam : 11.00 WIB  
Skripsi atas Nama : Wahyu Adi Putranto  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Kediri)

**Dan dinyatakan lulus  
MAJELIS PENGUJI**

**Ketua Pembimbing  
Pembimbing**

**Anggota**

**Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME**  
NIP. 19450408 1972302 1 002

**Dr. Djamhur hamid, DIPL.BUS.MSi**  
NIP. 19481110 198010 1 001

**Anggota Penguji I**

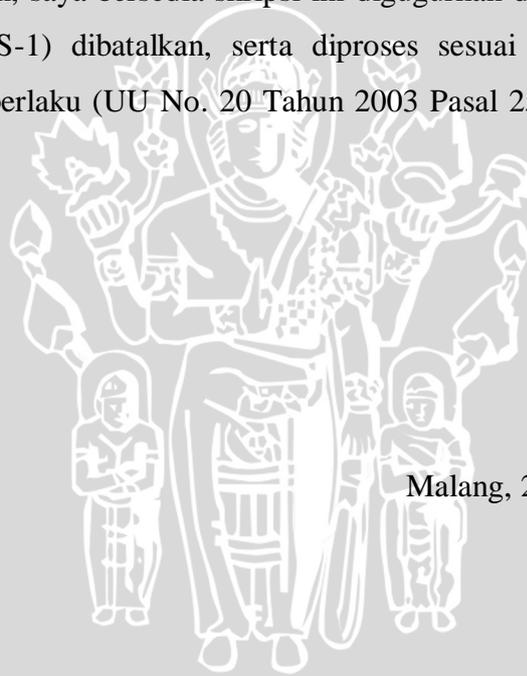
**Anggota Penguji II**

**Endang Siti Astuti, Prof. Dr., M.Si**  
NIP: 19530810 198103 2 012

**Muhammad Faizal Riza, S.Sos.M.Si**  
NIP. 19750902 200501 1 002

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah 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.



Malang, 23 September 2011

Mahasiswa

Wahyu Adi Putranto  
NIM : 071032318

## Ucapan Terima Kasih

ALLAH SWT.

Kedua orang tuaku..mamah dan bapak tercinta.

Kedua kakakku ..Mas Ellin dan Mbak Vivien serta anggota keluarga yang baru adek chika.

Adik ku satu-satunya Adek Rahma.

Keluarga besar Malang Sumba 26 dan Magetan.

Bapak Professor Bapak Bambang yang selalu memberikan bimbingannya dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai, Terimakasih atas nasehat-nasehat bapak dan arahan-arahan bapak selama ini.

Bapak Djamhur yang selalu memberikan semua bimbingan, arahnya selama ini,kesabaran dan tuntunan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh karyawan PDAM Kota Kediri atas partisipasinya selama ini.

Teman-teman FIA Bisnis 2007,MSDM 2007. Terimakasih yang teramat sangat kepada Iqbal, Haried, Dyah, Reza, Frida, Vonny, 4S SaSaSeSi, all gemlonthang crew yang sudah membuat hidup penulis penuh canda tawa dan penuh cerita .

Keluarga besar Cengger Ayam Dalam 70,Pak Soni, Yanda, Mas Dani, Mas Affandi, Yusup,,yg naek Vario,MegaPro, gak tau namae sapa,,,hahaha...MakNyak .

Thanks!  


## ABSTRAKSI

Wahyu Adi Putranto. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PDAM Kota Kediri)*. Prof. Bambang Swasto S.ME dan Dr. Djamhur, DIPL. BUS. M.Si

Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa organisasi atau perusahaan adalah kumpulan orang-orang atau karyawan yang memiliki tugas dan peran yang berbeda-beda namun tetap memiliki satu tujuan. Sumber daya manusia khususnya karyawan adalah sebagai faktor penentu dalam berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan baik di masa sekarang maupun masa depan. Karyawan dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dimana keduanya berjalan secara harmonis. Karyawan berusaha untuk menjalankan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Diperlukan adanya motivasi dan kemampuan yang baik sehingga kinerja karyawan dapat berjalan optimal.

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu yang pertama adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan variabel kemampuan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Kedua untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan variabel kemampuan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dan yang ketiga, untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun sampel yang digunakan di penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Kediri yang berjumlah 52 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan data sekunder melalui dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan perhitungan statistiknya menggunakan *software SPSS versi 15 for windows*.

Pada penelitian ini, variabel bebas berupa Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dengan nilai R Square 0,893 persen yang artinya variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 89,3 persen terhadap kinerja karyawan, dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan limpahan rahmat dan hidayahNya semata, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian serta memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Kediri)”. Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu yang bermanfaat.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis pada yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku sekretaris jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan arahan, bimbingan dan memberikan pelatihan kesabaran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Djahur Hamid, DIPL. BUS. M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Para dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya atas bimbingan dan dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.
8. Bapak dan Mamah tercinta yang dengan tulus dan ikhlas memberikan kasih sayang kepada anak-anaknya.
9. Bapak Pemimpin PDAM Kota Kediri beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dengan baik.
10. Teman-teman FIA bisnis 2007, serta MSDM 2007 yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karyaskripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Malang, November 2011

Penulis

DAFTAR ISI

**MOTTO** ..... i

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI** ..... ii

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI** ..... iii

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI** ..... iv

**LEMBAR PERSEMBAHAN** ..... v

**ABSTRAKSI** ..... vi

**KATA PENGANTAR** ..... vii

**DAFTAR ISI** ..... ix

**DAFTAR TABEL** ..... xii

**DAFTAR GAMBAR** ..... xiii

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xiv

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang ..... 1

B. Perumusan Masalah ..... 6

C. Tujuan Penelitian ..... 7

D. Kontribusi Penelitian ..... 7

E. Sistematika Pembahasan ..... 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Penelitian Terdahulu ..... 9

B. Motivasi ..... 14

    1. Pengertian Motivasi ..... 14

    2. Teori Motivasi ..... 16

    3. Hubungan Motivasi dan Kinerja ..... 22

C. Kemampuan ..... 23

    1. Pengertian Kemampuan ..... 23

    2. Macam-macam Kemampuan ..... 24

    3. Penilaian Kemampuan Kerja ..... 27

    4. Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja ..... 29

D. Kinerja ..... 30

    1. Pengertian Kinerja ..... 30

    2. Penilaian Kinerja ..... 31

    3. Hubungan antara Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja ..... 31

E. Model Konsepsi dan Hipotesis ..... 33

    1. Model Konsepsi ..... 33

    2. Hipotesis ..... 34



### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	38
1. Konsep .....	38
2. Variabel.....	39
3. Definisi Operasional .....	39
4. Skala Pengukuran .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Sumber Data.....	44
2.. Metode Pengumpulan data.....	46
G. Pengujian Instrumen .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reliabilitas .....	48
3. Hasil Uji Validitas .....	49
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	50
H. Analisis Data .....	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Analisis Regresi.....	53
3. Pengujian Hipotesis .....	53

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	
1 Sejarah singkat PDAM Kota Kediri.....	56
B. Visi dan Misi Perusahaan	
1. Visi Perusahaan	57
2. Misi Perusahaan	57
C. Struktur Organisasi Divisi Administrasi, Keuangan dan Umum	58
D. Tugas Pokok dari PDAM Kota Kediri	59
E. Gambaran Umum Responden	77
1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	78
3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
F. Analisis Data.....	80
1. Analisis Deskriptif.....	80
a. Motivasi .....	80
b. Kemampuan .....	83
c. Kinerja .....	86

2. Analisis Regresi Berganda.....	89
G. Hasil Pengujian Hipotesis.....	91
1. Uji Simultan.....	91
2. Uji Parsial.....	91
a. Variabel X1 (Motivasi).....	92
b. Variabel X2 (Kemampuan).....	92
F. Pembahasan.....	93

**BAB V**

**PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



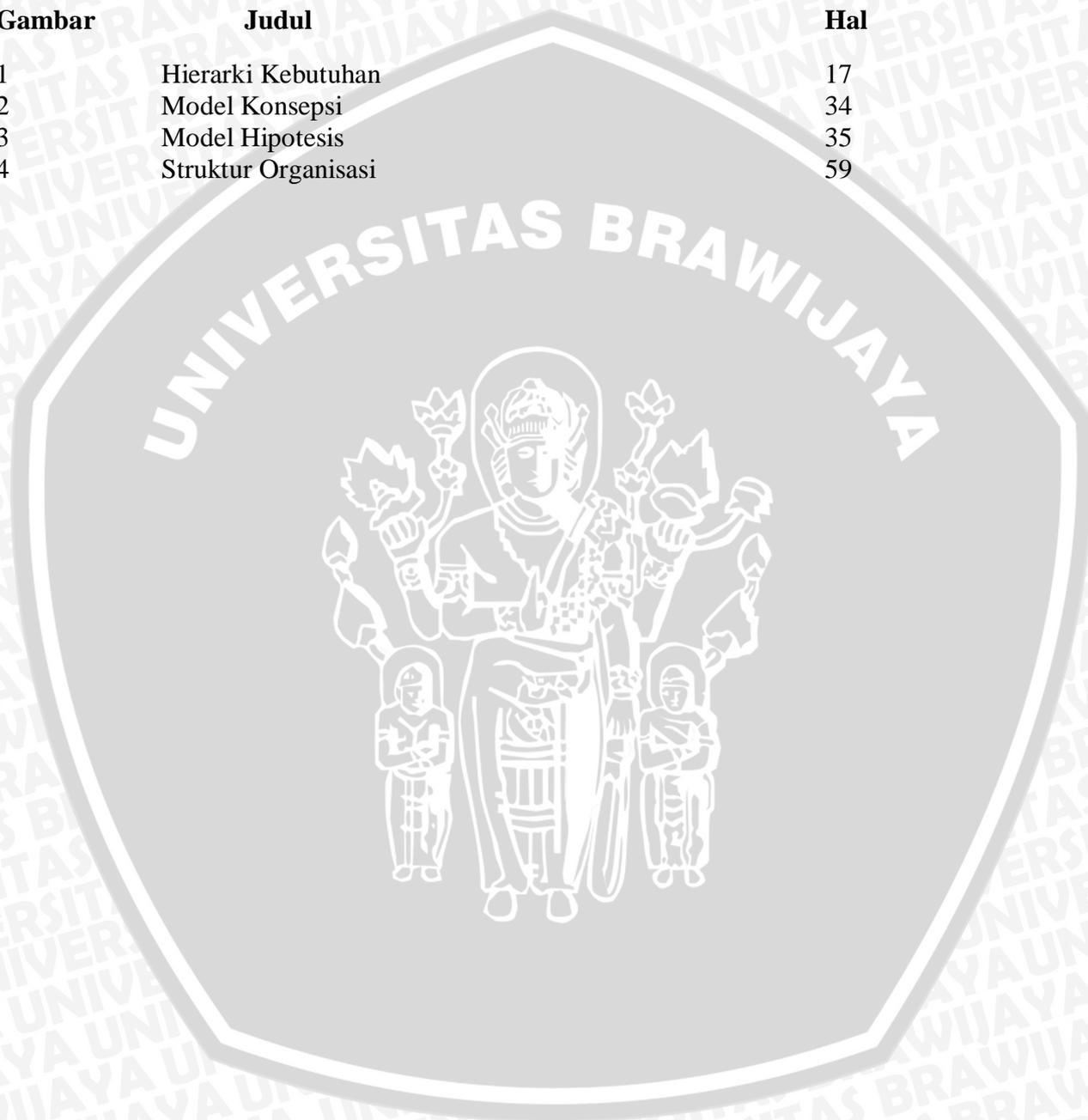
## DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1	Perbandingan Penelitian terdahulu dengan sekarang	14
2	Dimensi Kemampuan Intelektual	25
3	Sembilan Kemampuan Fisik Dasar	26
4	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	41
5	Instrumen Penelitian	43
6	Pengambilan Sampel	45
7	Uji Validitas Instrumen	51
8	Hasil Uji Reabilitas	52
9	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
10	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	79
11	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
12	Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi	82
13	Tabel Distribusi Frekuensi Kemampuan	83
14	Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja	84
15	Hasil Analisis Regresi Berganda	89



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
1	Hierarki Kebutuhan	17
2	Model Konsepsi	34
3	Model Hipotesis	35
4	Struktur Organisasi	59



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Hal
1.	Pengantar Kuesioner .....	101
2.	Kuesioner.....	102
3.	Data Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	107
4.	Data Skor Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ).....	110
5.	Data Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	112
6.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	114
7.	Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) .....	117
8.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	119
9.	Hasil Uji Validitas untuk variabel $X_1$ .....	121
10.	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel $X_2$ .....	123
11.	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Y.....	124
12.	Hasil Analisis Regresi Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y.....	125



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan berarti berkembang pula pada aspek-aspek lainnya. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut akan memberikan perubahan langsung terhadap perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan menghadapi perkembangan yang terjadi tersebut, khususnya di perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang handal, khususnya karyawan yang berkualitas, terlebih memasuki era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini, walaupun dengan dukungan sarana dan prasarana yang mencukupi, tetapi tanpa adanya dukungan karyawan yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang sepatutnya mempunyai minat untuk mengembangkan dirinya mengingat tingkat persaingan yang ada saat ini sangat tajam. Sumber daya manusia adalah sebagai salah satu faktor penentu dalam berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa depan. Karyawan dan

perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dimana keduanya berjalan secara harmonis. Karyawan berusaha untuk menjalankan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuan dan keberhasilan tersebut merupakan aktualisasi dari kinerja karyawan. Bagi perusahaan, keberhasilan tersebut menjadi sarana untuk mengembangkan perusahaan pada masa yang akan datang.

Kinerja yang baik merupakan harapan dari setiap perusahaan, yang didalamnya terdapat karyawan sebagai motor penggerak yang menjadi faktor penting dari setiap perusahaan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang dimaksudkan, memang dibutuhkan dukungan yang kuat dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar dalam bekerja lebih baik, di samping adanya motivasi dari dalam diri karyawan tersebut sebagai perwujudan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan membawa dampak bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan.

Kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta meningkatkan keterampilan dan memperluas pengalaman. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Handoko (2001:252), motivasi adalah, “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Moon (1994:54), “ Salah satu faktor utama yang menentukan kinerja adalah motivasi”. Dengan motivasi yang tepat maka kinerja dari karyawan juga akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi/perusahaan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:13), “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) . Kemampuan (*ability*) merupakan suatu bakat

yang diperoleh seseorang dari Tuhan sejak lahir, dan setiap orang yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi tanggung jawab pihak manajemen untuk mengelola dengan baik para karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Harus ada kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang diminta. Kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Menurut Robbins (2001:48),” Oleh karena itu kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan”.

Kemampuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan, jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang sesuai atau dengan istilah *the right man in the right place* maka karyawan tersebut sesuai akan dapat bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2001:117), ”Kemampuan merupakan faktor penentu dalam mempertahankan sumber daya yang efektif”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam suatu kinerja seorang karyawan. Seorang yang memiliki kemampuan yang bagus, tetapi tidak memiliki suatu motivasi yang tinggi maka tidak akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dan bagus, sedangkan bila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak memiliki kemampuan maka kinerjanya juga tidak akan maksimal, karena dibutuhkan suatu waktu untuk memunculkan kemampuannya, tetapi setidaknya lewat motivasi itu karyawan mampu mendapatkan kemampuan yang tadinya ia tidak dapat lakukan menjadi dapat ia lakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik diperlukan motivasi dan kemampuan dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan. Seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya bila ada motivasi yang kuat dalam bekerja serta ditunjang dengan kemampuan yang mereka miliki.

PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih. PDAM sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. PDAM bertanggung jawab pada operasional sehari-hari, perencanaan aktivitas, persiapan dan implementasi proyek, serta bernegosiasi dengan pihak swasta untuk mengembangkan layanan kepada masyarakat. Hal ini selaras dengan misi yang di emban oleh PDAM Kota Kediri yaitu meningkatkan kualitas dan kuantitas air bersih kepada masyarakat, meningkatkan fasilitas pelayanan air bersih kepada masyarakat. Berdasarkan misi tersebut, maka dapat diutarakan bahwa tujuan PDAM Kota Kediri adalah meningkatkan kepuasan pelanggan dalam penyediaan air minum melalui peningkatan kualitas pelayanan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, serta dapat berperan dalam pembangunan Kota Kediri.

Dengan di jelaskannya misi tersebut maka karyawan PDAM Kota Kediri dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi serta diharapkan selalu dapat menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal. Sebab perusahaan ini bergerak dengan mengandalkan sumber daya alam yang paling vital bagi manusia yaitu

air, yang terhubung dengan mesin-mesin yang langsung mengalirkan air kepada semua pelanggan PDAM. Sehingga memang di butuhkan motivasi dan kemampuan demi kinerja yang baik untuk melayani para pelanggan PDAM tersebut. Selain itu juga memiliki kemampuan kerja yang baik seperti sikap yang ramah terhadap pelanggan serta kemampuan dalam pemeliharaan mesin-mesin untuk pendistribusian air. Motivasi dan kemampuan adalah hal yang mendasar yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dan kemampuan yang kuat maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karena motivasi dan kemampuan yang baik akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan segala keterbatasan yang ada, peneliti tertarik untuk membahasnya dalam penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan PDAM Kota Kediri)**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Kediri?
2. Adakah pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Kediri?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Kediri.

### D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin cepat dicapai dalam penelitian berikut adalah sebagai berikut :

#### 1. Kontribusi Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan pemikiran bagi peneliti selanjutnya dalam bidang SDM, khususnya penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan organisasi khususnya PDAM Kota Kediri dalam

memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, terutama yang berkaitan dengan SDM.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, agar mudah di mengerti oleh pembaca, maka diperlukan sistematika pembahasan yang tersusun sebagai berikut :

#### **Bab I                   Pendahuluan.**

Bab ini berisi tentang latar belakang diadakannya penelitian yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### **Bab II                   Tinjauan Pustaka.**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian, yang digunakan peneliti sebagai dasar dilakukannya penelitian, serta berisi tentang kerangka konsep dan model hipotesis, serta perumusan dari hipotesis tersebut.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, konsep, variabel yang akan diteliti, skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data yang menjelaskan tentang jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrumennya, uji validitas dan reliabilitas serta analisis data yang digunakan

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian dan responden serta menggambarkan variabel penelitian sebagai cerminan fenomena yang terjadi pada konsumen produk yang diteliti, serta hasil analisis dan interpretasi data sesuai dengan konsep dan teori yang dipakai dari penelitian yang dilakukan.

### **BAB V Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Budhy Wirawan (2002) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja ( Studi Penyuluh pada dinas Pertanian Tanaman Pangan, Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Probolinggo).

- a) Jumlah populasi sebanyak 113 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 53 karyawan
- b) Variabel bebasnya yaitu : Kebutuhan Eksistensi ( $X_1$ ), Kebutuhan keterikatan ( $X_2$ ), Kebutuhan Pertumbuhan ( $X_3$ ), dan variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ )
- c) Dari analisis data diperoleh  $F_{hitung} = 24,452$  dengan  $F = 0,000$  . Jadi  $Sign F < 0.04$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.
- d)  $T_{hitung}$  untuk  $X_1 = 0.281$  dengan  $Sign t = 0,030$ (jadi  $0,030 < 0,05$ );  $X_2 = 0,526$  dengan  $Sign t = 0,000$  (jadi  $0,000 < 0,05$ );  $X_3 = 0,204$  dengan  $Sign t = 0,013$  (jadi  $0,013 < 0,05$ ); sedangkan untuk  $X_4 = 0,250$  dengan  $Sign t = 0,044$  (jadi  $0,044 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- e) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,671. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 67,10 % oleh variabel-variabel bebas. Sedangkan sisanya yaitu

sebesar 32,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar empat variabel bebas yang diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Mustopa (2004) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Karyawan Teknisi PT. Ocean Gemindo Kabupaten Pasuruan).

a) Jumlah populasi sebanyak 16 karyawan teknisi dengan status karyawan tetap, dan kesemuanya sebagai sampel .

b) Variabel bebasnya yaitu : Motivasi ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ).

c) Dari hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung} = 21,569$ . Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,569 > 0,497$ ). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan.

d)  $t_{hitung}$  untuk  $X_1 = 4,513$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,513 > 1,761$ ); sedangkan untuk  $X_2 = 1,827$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,827 > 1,761$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

e)  $R$  sebesar 0,877, hal ini berarti bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja.

f) Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu :  $Y = 0,352 + 0,513 X_1 + 0,239 X_2$ . Jadi apabila tidak ada motivasi dan kemampuan kerja maka prestasi kerja sebesar 0,352.

g) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,769. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 76,90 % oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,10 % dijelaskan oleh variabel lain.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ranti Dyah Mayasari (2005) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Karyawan Borongan Bagian Sigaret Kretek Klobot pada PT. Gudang Garam Tbk Kediri).

a) Jumlah populasi sebanyak 576 karyawan dengan sampel yang digunakan sebanyak 85 karyawan.

b) Variabel bebasnya yaitu : motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ).

c) Dari hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung} = 78,810$  dengan  $Sign F = 0,000$ . Jadi  $Sign F < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa secara simultan variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (kemampuan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja karyawan).

d)  $t_{hitung}$  untuk  $X_1 = 3,663$  dengan  $Sign t = 0,000$ . Jadi  $Sign t > t_{tabel}$  ( $4,513 > 1,761$ ); sedangkan untuk  $X_2 = 1,827$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,827 > 1,761$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

e)  $R$  sebesar 0,811, hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (motivasi) dan variabel  $X_2$  (kemampuan kerja) memiliki keeratan hubungan sangat kuat terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja).

- f) Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu :  $Y = 5,642 + 0,215 X_1 + 0,250 X_2$ . Konstanta sebesar 5,642 mempunyai arti bahwa apabila tidak ada motivasi dan kemampuan kerja maka prestasi kerja karyawan SKL sebesar 5,642.
- g) R Square sebesar 0,658. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 65,8 % oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti



**Tabel 1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Zainal Mustopa	Ranti Dyah Mayasari	Budhy Wirawan	
1) Lokasi Penelitian	PT. Ocean Gemindo	PT. Gudang Garam Tbk. Kediri	Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Probolinggo	PDAM Kota Kediri
2) Variabel Bebas	<p>1) Motivasi dengan indikator :</p> <p>a) valensi</p> <p>b) Harapan</p> <p>c) Instrumentalitas</p> <p>2) Kemampuan dengan Indikator :</p> <p>a) Kemampuan fisik</p> <p>b) Kemampuan Intelektual</p>	<p>1) Motivasi dengan indikator :</p> <p>a) kebutuhan keberadaan</p> <p>b) kebutuhan keterkaitan</p> <p>c) kebutuhan Pertumbuhan</p> <p>2) Kemampuan dengan Indikator :</p> <p>a) Kemampuan fisik</p> <p>b) Kemampuan Intelektual</p>	<p>1) motivasi dengan indikator :</p> <p>a) Kebutuhan eksistensi</p> <p>b) Kebutuhan Keterikatan</p> <p>c) kebutuhan Pertumbuhan</p> <p>2) Kemampuan dengan Indikator :</p> <p>a) Kemampuan fisik</p> <p>b) Kemampuan Intelektual</p>	<p>1) Motivasi dengan indikator :</p> <p>a) kebutuhan keberadaan</p> <p>b) kebutuhan keterkaitan</p> <p>c) kebutuhan Pertumbuhan</p> <p>2) Kemampuan dengan Indikator :</p> <p>a) Kemampuan fisik</p> <p>b) Kemampuan Intelektual</p>

3) Variabel Terikat	3) Prestasi Kerja dengan indikator : a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu	3) Prestasi Kerja dengan indikator : a) Kuantitas b) Kualias	3) Kinerja dengan indikator : a) Kuantitas b) Kualitas c) Ketepatan waktu	3) Kinerja dengan Indikator : a) Kuantitas b) Kualitas c) Ketepatan waktu
---------------------	---	--	--	--

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Diantaranya sebagai berikut :

- 1) Lokasi terletak di PDAM Kota Kediri, jalan A.Yani no 2 Kediri
- 2) Jumlah populasi dan sampel . Populasi sebanyak 109 ,dan sampel yang diambil sebanyak 52 responden.
- 3) Variabel penelitiannya terdiri dari variabel bebas, yakni Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

## B. Motivasi

### 1. Pengertian motivasi

Untuk menghindari kekacaulakuan di dalam pengertian, ada baiknya terlebih dahulu diberikan beberapa pengertian dari istilah-istilah yang mirip dengan motivasi.

Menurut Widagdo dan Julianto (1992:26),yaitu :

- a) Motif  
Istilah motif sama artinya dengan kata-kata :*motive*, motip,dorongan,alasan dan *driving force*. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
- b) Motivasi  
Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu.

c) Motivasi Kerja

Dengan bertolak dari kata motivasi di atas, maka yang dimaksud motivasi kerja adalah tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

d) *Incentive*

Istilah insentif (*incentive*) dapat diganti dengan alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulan *motive* atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya itu untuk memenuhi hak kebutuhan individual (Robbins, 2001:198). Menurut Hariandja (2002:321), motivasi diartikan sebagai “Faktor-faktor yang mengarahkn dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah “.

Menurut Siagian (2004:287), motivasi adalah, “Dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggotanya tersebut akan terpelihara pula”. Sedangkan definisi motivasi menurut Flippo (dalam Hasibuan,2005:143), Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Di dalam dunia usaha, motivasi diartikan sebagai motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007:61), “Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Jika seorang karyawan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi maka tingkat kinerjanya baik, sebaliknya

jika motivasi kerja yang ditunjukkan rendah maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggotanya tersebut akan terpelihara pula.

## 2. Teori Motivasi

### a) Teori Hierarki Kebutuhan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Menurut teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (dalam Robbins, 2001:167) ini ada lima jenjang kebutuhan, antara lain :

- 1) *Faali* (fisiologis) : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) seks, dan kebutuhan ragawi lainnya.
- 2) Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial : Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik-baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan : mencakup kasih faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; faktor terhormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

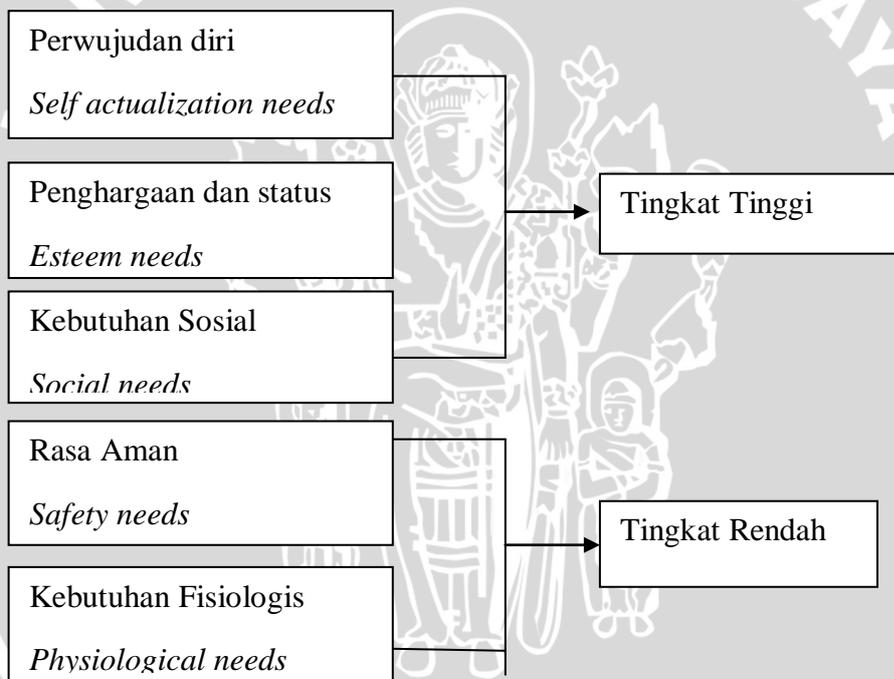
Lebih lanjut menurut Widagdo dan Julianto (1992:29), menjelaskan bahwa inti dari Teori Maslow adalah kebutuhan itu tersusun dalam suatu hirarki. Ia menyatakan ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberikan prioritas kepada

sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu terpenuhi. Jika suatu kebutuhan salah satu terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutan-urutannya”.

Hirarki kebutuhan yang di maksudkan oleh Maslow tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 1

**Hierarki Kebutuhan**



Sumber : Widagdo dan Julianto (1992)

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi (realisasi

diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan seseorang

**b) Teori ERG**

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut teori ini bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai kompensasinya, (dalam Hariandja, 2002:332) antara lain :

- 1) *Existence* (Keberadaan)  
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya . Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan fisik dan keamanan
- 2) *Relatedness* (Keterkaitan)  
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain . Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan *social* dan pengakuan.
- 3) *Growth* ( Pertumbuhan)  
Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri,yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Lebih lanjut menurut Robbins (2001:172), mengemukakan bahwa “teori ERG berargumen, seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan order lebih tinggi”.

“Jika pada teori Maslow berargumen bahwa seseorang individu akan tetap pada suatu tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut dipenuhi maka teori ERG menyangkalnya dengan mengatakan bahwa bila suatu tingkat kebutuhan dari urutan lebih tinggi terhalang, akan terjadi hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendah.”, Robbins (2001:172).

Hal yang membedakan antara teori ERG dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow adalah pada teori yang dikemukakan oleh Maslow pada hierarki kebutuhan mengikuti kemajuan yang bertingkat dan berliku, sedangkan teori ERG tidak mengandaikan suatu hierarki dimana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dipenuhi dengan cukup banyak sebelum seseorang dapat maju terus. Beberapa studi telah mendukung teori ERG, tetapi ada juga bukti bahwa teori ERG tidak berhasil dalam beberapa organisasi. Bagaimanapun, secara keseluruhan teori ERG menyatakan suatu versi yang lebih sah (valid) dari hirarki kebutuhan". (Robbins, 2001:173). Lebih lanjut (Robbins, 2001:172), mengemukakan, "teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita mengenai perbedaan individual di antara orang-orang", sehingga hal ini mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.

### c) **Teori Kebutuhan McClelland**

Menurut Robbins (2001:173), teori yang dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, antara lain :

- 1) **Kebutuhan Prestasi (*Achievement*)**  
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat dengan sukses.
- 2) **Kebutuhan Kekuasaan (*Power*)**  
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- 3) **Kebutuhan Afiliasi (*Pertalian*)**  
Kebutuhan akan Afiliasi merupakan hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

Adapun penjelasan lebih lanjut menurut Robbins (2001:173-174) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan Prestasi (*achievement/nAch-achievement need*).**  
Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya. Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak.
- 2) **Kebutuhan Kekuasaan (*Power/nPow-need for power*)**  
Merupakan hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai di tempatkan di dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan *prestise* (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.
- 3) **Kebutuhan Afiliasi (*Pertalian/nAff-need for afflation*)**  
Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Dari teori yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa seorang karyawan lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan suatu resiko dengan derajat menengah.

#### **d) Teori Motivasi – Hiegene (Teori Dua Faktor)**

Prinsip dari teori yang di kemukakan oleh Frederick Herzberg (As'ad,1986:91), “prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. “Hezberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu : kelompok *satisfiers* atau *motivator* (*intrinsic factor/job content*) dan kelompok *dissatisfaiers* atau *hygiene factors* (*extrinsic factor/job context*)”.

Menurut As'ad (1986:91) mengenai penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) “*Satisfiers (motivator)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition work it self, responsibility* dan *advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- 2) *Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari : *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security, dan status*”.

Pendapat diatas diperjelas oleh Sopiah (2008:173), bahwa “Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator instrinsik dan bahwa kemampuan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak-adaan faktor-faktor ekstrinsik .”

Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan meliputi : gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervise dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.
- 2) Ada sekelompok kondisi Instrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi instrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

### 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggotanya akan terpelihara pula. Dalam hal ini motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Menurut Mangkunegara (2007:61), “Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Jika seorang karyawan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi maka tingkat kinerjanya baik, sebaliknya jika motivasi kerja yang ditunjukkan rendah maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah pula..

Hal di atas diperjelas dalam penelitian yang dilakukan oleh McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000), (dalam Mangkunegara, 2007:76), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, pegawai mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah“. Motivasi dan Kinerja adalah dua hal yang sangat berkaitan. Tanpa adanya motivasi yang kuat, maka Kinerja juga tidak akan sempurna, sehingga memang dibutuhkan motivasi yang kuat untuk Kinerja yang baik.

## **C. Kemampuan**

### **1. Pengertian Kemampuan**

Di lingkungan kerja, istilah kemampuan sering dikenal dengan kemampuan kerja. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dibutuhkan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kemampuan kerja, yaitu :

Menurut Robbins (2001:46), kemampuan (*ability*) adalah “Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan“. Sedangkan menurut Lawer dan Porter (1967), (dalam As’ad,2008:61), “*Ability* (kemampuan) adalah karakteristik individual seperti intelegensi, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya relatif stabil “.

Lebih lanjut Wahyudi (2002:18), “ Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus di laksanakan sesuai dengan pekerjaan yang di dudukinya“. (<http://digilib.unila.ac.id>). Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

## 2. Macam-Macam Kemampuan

Menurut Robbins (2001:26) pada hakekatnya kemampuan dibagi menjadi dua macam, antara lain :

### a. Kemampuan Intelektual

Adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental

## b. Kemampuan Fisik

Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa.

Adapun penjelasan dari Robbins mengenai macam-macam kemampuan di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Dimensi Kemampuan Intelektual**

Dimensi	Keterangan
Kecerdasan Numerik	Kemampuan untuk berhitung secara cepat dan tepat
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang di baca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain
Kecepatan Perceptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
Penalaran Induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumenn
Visualisai ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali kenangan masa lalu

Sumber : Robbins (2001:46)

Menurut Robbins (2001:46) dimensi kemampuan intelektual yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah “kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (*memory*)”. Lebih lanjut menurut Robbins (2001:48), mengemukakan “Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutananya bagi pemgaku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka.

Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses “. Dari pendapat di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasional.

**Tabel 3**  
**Sembilan Kemampuan Fisik Dasar**

<b>Kemampuan fisik dasar</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Faktor- faktor kekuatan</b> 1. Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu
<b>Kemampuan Fisik Dasar</b> 2. Kekuatan tubuh	<b>Keterangan</b> Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
3. Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar
4. Kekuatan Eksplosif	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif
<b>Faktor-faktor keluwesan</b> 5. Keluwesan <i>extent</i>	Kemampuan menggerakkan oto tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
<b>Faktor-faktor lain</b> 7. Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu

Kemampuan fisik dasar	Keterangan
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menurut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robbins (2001:49)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa terdapat sembilan kemampuan dasar yang berkaitan dengan kemampuan fisik, antara lain kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Menurut Robbins (2001:48), “Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukse

### 3. Penilaian Kemampuan Kerja

Pengukuran terhadap kecakapan karyawan sering juga disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian) atau *merit rating*, As’ad (2008:22). Penilaian kemampuan kerja tidak hanya untuk menilai sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan tetapi juga dengan adanya penilaian ini diharapkan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Ghiselli dan Brown (dalam As’ad, 2008:22), penilaian kemampuan kerja bertujuan untuk :

- Untuk mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauh mana karyawan tersebut bisa sukses dalam pekerjaannya.
- Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.

- c) Untuk sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

Ada beberapa pendekatan yang digunakan mengenai tata cara penilaian kemampuan kerja. Menurut As'ad (2008:24), pendekatan-pendekatan yang bisa dilakukan antara lain :

a) *Subjective procedures*

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

b) *Direct measure*

Dalam hal ini evaluasi terhadap *proficiency* kerja personil dapat secara langsung (*direct*). Karena setiap karyawan mempunyai jenis pekerjaan yang berbeda-beda maka evaluasi ini pun digolongkan menjadi dua macam agar mempermudahnya dalam mengevaluasi. Evaluasi yang dimaksudkan adalah :

- 1) Yang berhubungan dengan produk, dan
- 2) Yang berhubungan dengan *personal information*, yang meliputi :  
absensi,  
ketepatan datang, keluhan-keluhan dari karyawan, dan waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaannya dan sebagainya.

c) *Proficiency testing*

Tes *proficiency* ini merupakan suatu pendekatan lain dalam mengevaluasi karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetes ketrampilan-ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari test kecakapan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

#### 4. Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan kesesuaian antara pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung-jawabnya dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:13-14), berpendapat “Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*iq 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal “. Sedangkan menurut Robbins (2001:46), kemampuan (*ability*) adalah “Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Dari pendapat di atas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa kemampuan seseorang dapat mempengaruhi suatu kinerja. Kemampuan yang dimiliki setiap

karyawan akan menentukan bagaimana karyawan tersebut melakukan tanggung jawabnya dengan baik atau masih jauh dari harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja menurut As'ad (2008:48), "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2007:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai "Ungkapan seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas". Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:9), bahwa "Kinerja karyawan (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa Kinerja karyawan (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2. Penilaian Kinerja**

Menurut Dharma (2003:378), mengemukakan bahwa "hampir seluruh cara-cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan atau di capai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

- b) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik-tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai dan tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu sarana untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja seorang karyawan, bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, oleh karena itu diperlukan standar-standar yang mengatur nantinya apakah karyawan tersebut telah melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, efektif dan efisien atau masih jauh dari harapan.

### **3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi tidak semata-mata hanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi lebih untuk menjaga dan memelihara aspek kinerja dalam pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan karena suatu organisasi tidak mungkin hanya berorientasi pada masa sekarang saja, tetapi lebih mengedepankan orientasi pada masa yang akan datang demi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Adanya pemberian motivasi yang tepat dan ditunjang oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dan suatu organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi, Mangkunegara (2007:14). Jika motivasi

yang mereka tunjukkan terhadap lingkungan tempat bekerja positif, maka dapat dipastikan bahwa motivasi mereka untuk bekerja tinggi, dan sebaliknya motivasi rendah dapat ditunjukkan dengan tidak adanya sikap positif yang ditunjukkan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Menurut Teori Atribusi atau *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Heider (dalam As'ad,2008:58), bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan ability, yang dirumuskan dengan formula sebagai berikut:

$$P = f(M \times A)$$

Keterangan :

P = *Performace* (hasil/kinerja)  
M = *Motivation* (motivasi)  
A = *ability* (kemampuan)  
f = *function* (fungsi)

Penjelasan dari rumus tersebut adalah Kinerja (*performance/P*) adalah fungsi (f) perkalian antara motivasi (*motivation/M*) dan kemampuan (*ability/A*), sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan maka kinerja juga akan semakin tinggi.

## E. Model Konsep dan Hipotesis

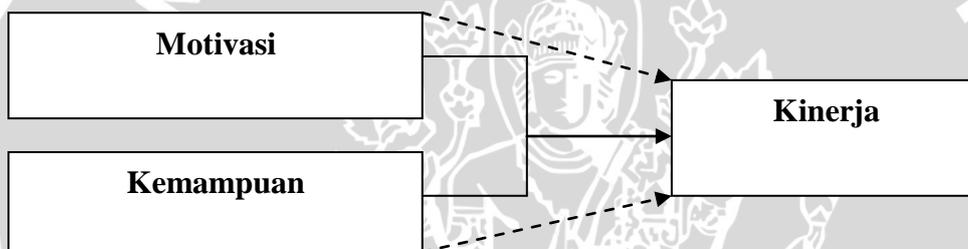
### 1. Model konsep

Model konsepsi merupakan suatu gambaran mengenai penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap

kinerja karyawan. Model konsepsi menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sapto haryoko (dalam Sugiyono, 2008:47) “kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih “.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan suatu model konsepsi sebagai berikut :

**Gambar 2**  
**Model Konsepsi**



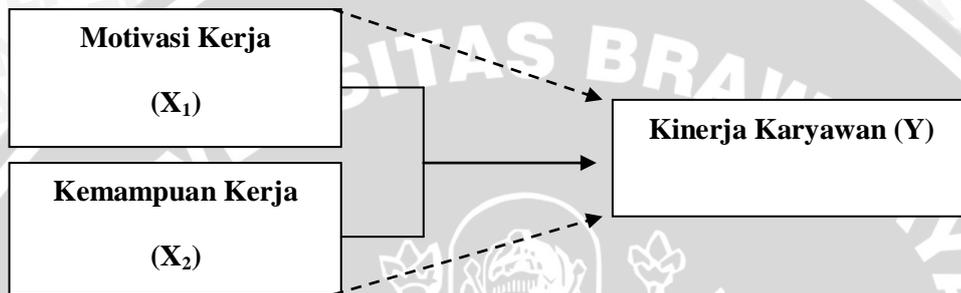
Keterangan : —————> Pengaruh secara simultan  
 - - - - -> Pengaruh secara parsial

**2. Hipotesis**

Dari model konsepsi yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan dalam suatu hipotesis. Menurut Sugiyono (2008:64) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan “. Sedangkan menurut Arikunto (2006:71), “Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul “.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam hal penelitian ini dapat disusun suatu model hipotesis sebagai berikut :

**Gambar 3**  
**Model Hipotesis**



Keterangan :

—————> = Pengaruh variabel secara simultan terhadap variabel Y

- - - - -> = Pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel Y

Dari model hipotesis yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik hipotesisnya sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* (penjelasan), dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) penelitian *explanatory* diartikan sebagai “Penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis“. Selanjutnya dalam Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan “Antara variabel-variabel melalui penguraian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)“.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2006:10) menyatakan bahwa sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini mengambil lokasi di PDAM kota Kediri yang beralamatkan di jalan Jl. A. Yani 2 Kediri Telp. (0354) 682654 Fax. (0352) 681979. Alasan peneliti melakukan penelitian di PDAM kota Kediri karena PDAM mempunyai peran penting sebagai perusahaan yang menangani masalah air, sebab perusahaan ini bergerak dengan mengandalkan sumber daya alam yang paling vital bagi manusia yaitu air, yang terhubung dengan mesin-mesin yang langsung mengalirkan air kepada semua pelanggan PDAM. Sehingga memang di butuhkan motivasi dan kemampuan demi kinerja yang baik untuk melayani para pelanggan PDAM tersebut. Selain itu juga memiliki kemampuan kerja yang baik seperti sikap yang ramah terhadap pelanggandimana air sangat bermanfaat bagi makhluk hidup, khususnya manusia, sehingga diperlukan adanya motivasi dan kemampuan yang bertujuan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan tentunya sangat bermanfaat bagi para karyawan maupun pelanggan PDAM dalam melayani masyarakat selain itu juga karena peneliti mempertimbangkan faktor biaya, yaitu lokasi, tempat penelitian dekat dari tempat tinggal peneliti.

## **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34), “ Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian dan keadaan kelompok atau individu“. Di dalam suatu

penelitian, suatu konsep mempunyai peranan yang besar, yaitu sebagai penghubung antara teori dengan observasi dan antara abstraksi dengan realitas. Adapun konsep dalam penelitian ini meliputi :

a) Konsep Motivasi

Demi memberikan dorongan semangat dalam bekerja demi kinerja yang baik maka diperlukan adanya sebuah motivasi. Motivasi kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya itu untuk memenuhi hak kebutuhan individual (Robbins, 2001:198)

b) Konsep Kemampuan

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperlukan adanya suatu kemampuan. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Robbins, 2001:46).

c) Konsep Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007:9)

## 2. Variabel

Menurut Arikunto (2006:118) yang dimaksud “Variabel adalah obyek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian“. Lebih lanjut menurut Singarimbun dan Effendi (2006:42), variabel berarti “Sesuatu yang mempunyai variasi nilai“. Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau independen adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) serta Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) yang merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Definisi Operasional

Definisi operasional di dalam penelitian ini adalah

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ), kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya itu untuk memenuhi hak kebutuhan individual .

Indikator yang digunakan meliputi :

- 1) Kebutuhan Keberadaan, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya secara fisik maupun psikologis dalam suatu organisasi.
  - 2) Kebutuhan Keterkaitan, yaitu berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
  - 3) Kebutuhan Pertumbuhan, yaitu kebutuhan karyawan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja.
- b. Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), yaitu suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dalam hal ini indikator yang digunakan antara lain :

- 1) Kemampuan Fisik, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan kekuatan fisik, kecekatan, dan ketrampilan karyawan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan Intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, mengetahui dan memahami cara melakukan pekerjaan secara baik dan benar berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan meliputi :

- 1) Kuantitas, pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, pengukuran keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Ketepatan waktu, menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**Tabel 4**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	<i>Existence</i> (keberadaan)	a. Keseuaian gaji dengan pekerjaan b. Adanya pemberian bonus atas kinerja yang memuaskan c. Kebutuhan akan rasa nyaman dalam bekerja
		<i>Relatedness</i> (keterkaitan)	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan b. Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan sekerja c. Pujian dari atasan atas kinerja yang baik
		<i>Growth</i> (pertumbuhan)	a. Keinginan untuk bekerja lebih baik b. Perhatian dari atasan c. Kebutuhan pengembangan karier

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kemampuan	Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kemampuan Fisik	a. Ketahanan stamina dalam melakukan pekerjaan b. Terampil dalam bekerja c. Cekatan dalam bekerja
		Kemampuan intelektual	a. Kreatifitas seseorang dalam menghadapi suatu hambatan dan menyelesaikannya b. paham mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya c. keahlian khusus dalam bekerja
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	a. Menyelesaikan sejumlah kuantitas pekerjaan sesuai standar perusahaan . b. Kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja
		Kualitas	a. Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan b. Rendahnya kesalahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan
		Ketepatan waktu	a. Ketepatan target waktu dengan tugas pekerjaan yang dibebankan b. Ketepatan waktu hasil kerja dibanding rekan kerja.

#### 4) Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2008:93), “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

disebut variabel penelitian. Pemakaian skala *Likert* ini membuat variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, sehingga indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Instrumen Penelitian**

Jawaban Respoden	Skor/nilai
Jawaban sangat setuju/selalu/sangat positif	5
Jawaban setuju/sering/positif	4
Jawaban ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

(Sugiyono,2008:94)

Pada rentang skor di atas interval = (skor tertinggi-skor terendah)/jumlah kelas= (5-1)/5= 0,8 sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- 1,00-1,80 = sangat rendah/sangat kecil/ sangat lemah
- 1,80-2,60 = rendah/ kecil/ lemah
- 2,60-3,40 = cukup
- 3,40-4,20 = tinggi/ besar/ kuat/ naik
- 4,20-5,00 = sangat tinggi/sangat besar/sangat kuat

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130), "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian ". Sedangkan Sugiyono (2008:80) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PDAM kota Kediri yaitu sebanyak 109 orang.

### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131 )," sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, digunakan rumus

Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E =persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir misalnya (10%)

Jumlah sampel yang dapat diambil adalah :

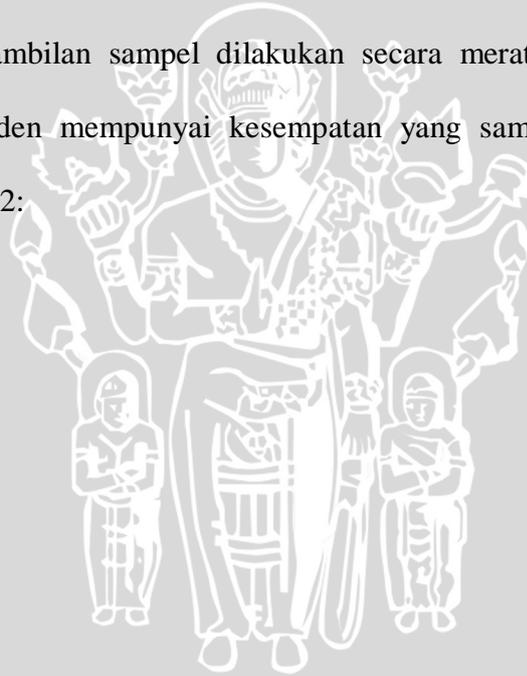
$$n = \frac{109}{1 + 109(0,1)^2}$$

$$n = \frac{109}{2.09}$$

$$= 52 \text{ orang}$$

#### E. Teknik Pengambilan Sampel

Di dalam penelitian ini di pakai teknik Proporsional random sampling .Proporsional random sampling yaitu dari jumlah populasi ditentukan jumlah sampel sebagai obyek penelitian, pengambilan sampel dilakukan secara merata ke setiap kelas sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian. (Sudjana, 2002:



**Tabel 6**  
**Pengambilan Sampel**

Bagian	Populasi	Sampel
1. Bagian Umum	15	$\frac{15}{109} \times 52 = 7$
2. Bagian Keuangan	11	$\frac{11}{109} \times 52 = 5$
3. Bagian langganan dan Pemasaran	27	$\frac{27}{109} \times 52 = 13$
4. Bagian Produksi dan Distribusi	43	$\frac{43}{109} \times 52 = 21$
5. Bagian Perencanaan, Pembangunan dan Pemeliharaan	7	$\frac{7}{109} \times 52 = 3$
6. Satuan Pengawas Intern	6	$\frac{6}{109} \times 52 = 3$
Jumlah	109	52

**F. Teknik Pengumpulan Data**

**1. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian menurut Arikunto (2006:129), adalah subyek dari mana data dapat diperoleh . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang bersifat menunjang, berfungsi sebagai pelengkap data primer. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari perusahaan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawainya dan lain-lain.

2. **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau obyek yang diteliti. Dalam pengumpulan, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban tersebut akan diolah dan dianalisis dalam penelitian ini.

b. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mempelajari atau membaca ataupun mempelajari data-data atau dokumen-dokumen yang didapat dari tempat penelitian.

## G. Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh man data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang di maksud.”

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Dalam hal ini peneliti menggunakan program *SPSS 15.00 for windows* untuk mengetahui validitasnya. Menurut Arikunto (2006:170) untuk menghitung  $r$  hitung dapat diperoleh dengan rumus :

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

Keterangan :

$r$  = Korelasi product moment X dan Y

$n$  = Banyaknya populasi atau sampel

$x$  = Nilai skor pada pertanyaan

$y$  = Total nilai skor

Nilai korelasi yang dinyatakan dengan symbol  $r$  mempunyai nilai antara 1 sampai 1 ( $-1 < r < 1$ ), berbagai kemungkinan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a.  $r$  menunjukkan nilai -1 atau mendekati -1 berarti terdapat hubungan negative dan kuat antara variabel X dan Y. artinya, apabila nilai X tinggi maka nilai Y rendah, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y tinggi.
- b.  $r$  menunjukkan 1 atau mendekati 1, berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel X dan Y. Artinya apabila nilai X tinggi maka nilai Y juga akan tinggi, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y juga rendah.
- c.  $r$  menunjukkan nilai 0 atau mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel X dan Y. Artinya tinggi rendahnya nilai X tidak selalu diikuti oleh tinggi rendahnya nilai Y.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), "Realibilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik". Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat realibilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, menurut Arikunto (2006:196) adalah sebagai berikut:

$$r_n = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2} \right)$$

dimana :

$r_n$  = Reliabilitas konsumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_i^2$  = jumlah varians masing-masing indikator

$\sigma_t^2$  = varians total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal realibilitasnya. Koefisien reliabilitas ( $r$ ) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien realibilitas ( $r$ ) antara 0,60 sampai dengan 0,79 dinyatakan realibilitas diterima, koefisien realibilitas ( $r$ ) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan program *SPSS 15.00 for windows* untuk mengetahui nilai reliabilitasnya.

### 3. Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, di mana  $r$  dapat digunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$n$  = banyaknya sampel

$X$  = skor item X

$Y$  = skor item Y

Bila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi  $<$  0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat di tabel 7.

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	Signifikan	Keterangan
X1 (Motivasi)	X <sub>1.1.1</sub>	0,566	0,000	valid
	X <sub>1.1.2</sub>	0,685	0,000	valid
	X <sub>1.1.3</sub>	0,656	0,000	valid
	X <sub>1.2.1</sub>	0,745	0,000	valid
	X <sub>1.2.2</sub>	0,759	0,000	valid
	X <sub>1.2.3</sub>	0,759	0,000	valid
	X <sub>1.3.1</sub>	0,823	0,000	valid
	X <sub>1.3.2</sub>	0,785	0,000	valid
	X <sub>1.3.3</sub>	0,590	0,000	valid
X2 (Kemampuan)	X <sub>2.1.1</sub>	0,860	0,000	valid
	X <sub>2.1.2</sub>	0,781	0,000	valid
	X <sub>2.1.3</sub>	0,817	0,000	valid
	X <sub>2.2.1</sub>	0,869	0,000	valid
	X <sub>2.2.2</sub>	0,792	0,000	valid
	X <sub>2.2.3</sub>	0,672	0,000	valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y <sub>1.1</sub>	0,641	0,000	valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,780	0,000	valid
	Y <sub>2.1</sub>	0,659	0,000	valid
	Y <sub>2.1</sub>	0,702	0,000	valid

Variabel	Item	$r_{hitung}$	Signifikan	Keterangan
	Y <sub>2.2</sub>	0,702	0,000	valid
	Y <sub>2.3</sub>	0,394	0,000	valid

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Agar aspek keyakinan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, maka dilakukan uji reliabilitas atas pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini. Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih). Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dalam tabel .

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,875	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,887	Reliabel
Y	0,725	Reliabel

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

## H. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka prosentase.

### 2. Analisis Regresi

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan regresi linier berganda. Regresi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh (X) terhadap pengaruh perubah terikat (Y) secara serempak. Dari pengertian diatas, maka koefisien regresi regresi berganda menurut Hasan (2008:74) dapat dihitung berdasarkan formula :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	=	Variabel terikat
X <sub>1</sub>	=	Motivasi Kerja
X <sub>2</sub>	=	Kemampuan Kerja
a	=	Konstanta Regresi
b <sub>1,2</sub>	=	Koefisien Regresi

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sudjana (2003:108) merumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ , atau signifikan  $F \leq 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{table}$ , atau signifikan  $F > 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternative ditolak.

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut :

$H_0$  : Secara simultan variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_1$  : Secara simultan variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, Kinerja Karyawan ( $Y$ )

#### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sudjana (2003:111) merumuskan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana:

$b$  adalah parameter estimasi dari  $X_1$

$Sb$  adalah standar error dari  $X_1$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : b_i = 0$ , berarti variabel bebas ( $X_i$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

- 2)  $H_1 : b_i \neq 0$ , berarti variabel bebas ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  : Variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tidak memberikan pengaruh variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_1$  : Variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

- 2)  $H_0$  : Variabel bebas Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh kepada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_1$  : Variabel bebas Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

- a) Apabila signifikansi  $t > 0.05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak  
Apabila signifikansi  $t < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima
- b) Apabila signifikansi  $t > 0.05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_2$  ditolak  
Apabila signifikansi  $t < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah singkat PDAM Kota Kediri

PDAM adalah suatu badan perusahaan milik Pemerintah Daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih untuk masyarakat dengan sistim pelayanan melalui perpipaan dari sumber-sumber induk ke tempat pelanggan melalui pipa persil. PDAM sendiri sudah ada sejak Pemerintahan kolonial Belanda, dimana pada awalnya dengan nama MEWJENI (Matts Chappy Exploitatie Van Water Lerdenge Indie) yang didirikan dengan akta notaris pada tanggal 26 Juni 1928. Setahun kemudian dengan dikeluarkannya akta notaris pada tanggal 26 Juni 1929 terjadi pengalihan Direksi Perusahaan MEWJENI dari Perusahaan Listrik Negara kepada Honels Vennoost Chap Orien MY & Co. Setelah perang dunia ke II berakhir pada tahun 1945 maka Perusahaan MEWJENI diganti dengan nama MEWAI (Maats Chappy Exploitatie Van Water Lerding Bedriff in Indonesia) setelah itu MY & CO di nasionalisasikan sehingga perusahaan di bidang pelistrikan tersebut berubah nama menjadi Perusahaan Air Bersih (PAB) yang masih menjadi lingkungan kerja PLN. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik RI. Nomor 171/KPPS/1969 tanggal 27 Agustus 1969 dan dalam sidang khusus DPRD Kota Madya Dati II Kediri pada tanggal 10 Nopember 1969 (sidang IV/1969 rapat ke-I) maka pengelolaan PAB dari PLN diserahkan kepada Pemerintah Kota

Madya Dati II Kediri dengan nama Perusahaan Air Minum (PAM), kemudian dengan adanya Peraturan Daerah nomor 2 tahun 1973 tanggal 23 Januari 1973, PAM diubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sampai sekarang. PDAM Kota Kediri sendiri beralamatkan di Jalan Ahmad Yani 2 Kota Kediri .

## **B. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1. Visi Perusahaan**

Menjadikan PDAM kota Kediri sebagai Perusahaan yang mandiri, Sehat dan Profesional

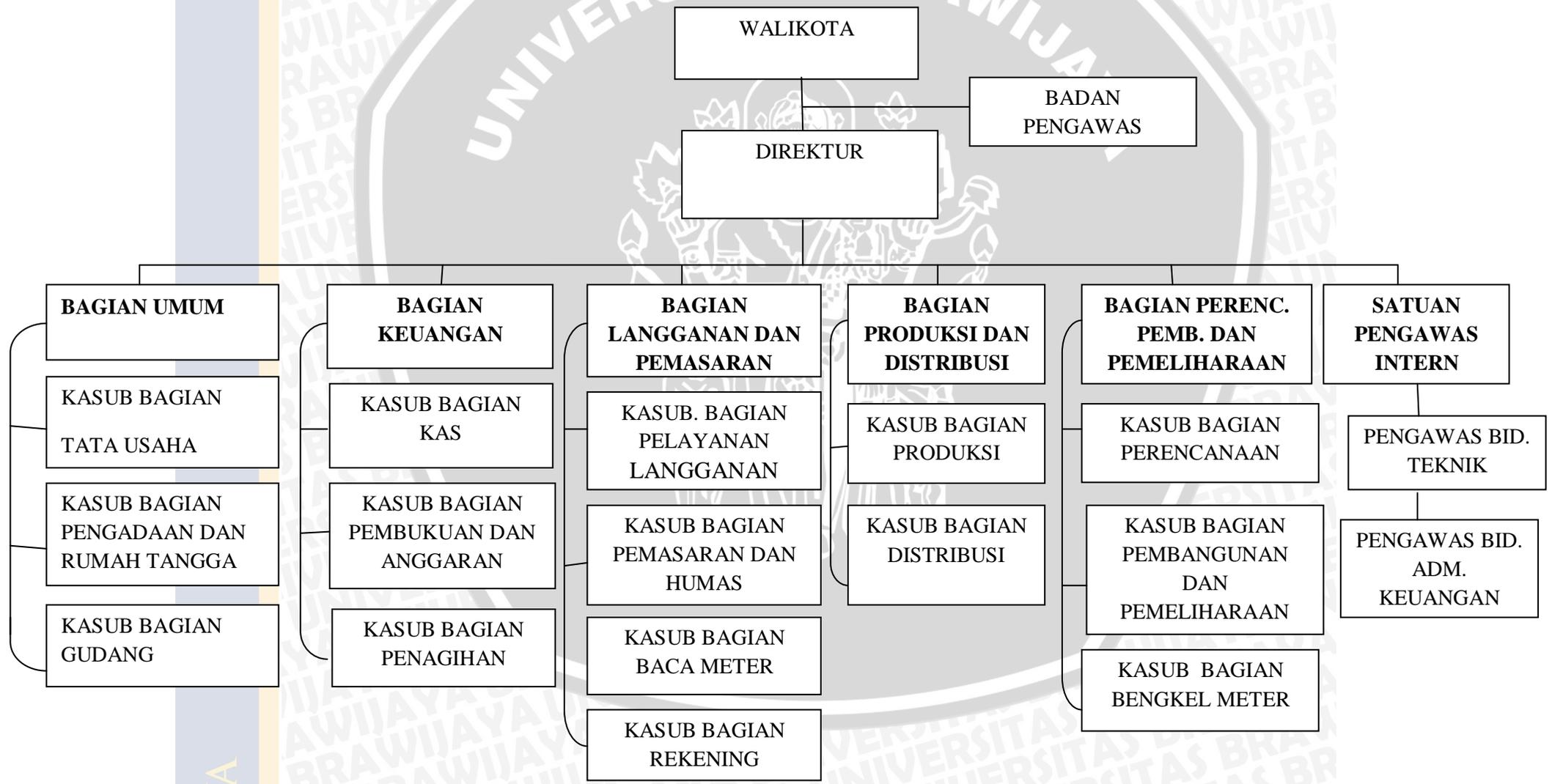
### **2. Misi Perusahaan**

- a) Meningkatkan image Perusahaan
- b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas air bersih
- c) Meningkatkan kinerja manajemen
- d) Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan SDM
- e) Meningkatkan fasilitas pelayanan air bersih kepada masyarakat
- f) Menjaga kelestarian sumber air baku

## **C. Struktur Organisasi Divisi Administrasi, Keuangan dan Umum**

Untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi, diperlukan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka untuk menunjukkan hubungan kerja antar bagian maupun bidang kerja atau satu sama lain sehingga akan tampak jelas wewenang dan pembagian tugasnya.

GAMBAR 4  
STRUKTUR ORGANISASI  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA KEDIRI



#### D. Tugas pokok dari PDAM Kota Kediri

Dari gambar struktur organisasi di atas dapat dijelaskan rincian tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Susunan Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum terdiri dari :

- a. Unsur Pimpinan adalah Direktur
- b. Unsur Pelaksana , yang terdiri dari :
  1. Bagian Umum;
  2. Bagian Keuangan;
  3. Bagian Langgan dan Pemasaran;
  4. Bagian Produksi dan Distribusi;
  5. Bagian Perencanaan, Pembangunan dan Pemeliharaan;
  6. Satuan Pengawas Intern.

Bagian dan Satuan dan Pengawas Intern masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan Kepala Satuan Pengawas Intern.

Untuk unsur pimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Unsur Pimpinan adalah Direktur. Direktur mempunyai tugas sebagai berikut :
  - 1) Memimpin dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud Pasal 3 dan pasal 4 keputusan ini, sesuai dengan peraturan Walikota Kediri nomor 29 tahun 1996;
  - 2) Memimpin dan memberdayakan bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan;
  - 3) Mengangkat dan memberhentikan Pegawai perusahaan atas persetujuan Walikota;
  - 4) Mengangkat dan memberhentikan dalam jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku;

5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Unsur Pelaksana yang pertama yaitu bagian umum. Bagian umum mempunyai tugas melakukan koordinasi bidang Administrasi Ketata Usahaan, Perencanaan, Kepegawaian, Kerumahtanggaan, Pengadaan, dan Perawatan serta pergudangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bagian umum mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Bagian Umum

- a) Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan;
- b) Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian;
- c) Pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan kerumahtanggaan kantor;
- d) Pelaksanaan pengadaan/pembelian barang-barang yang diperlukan perusahaan;
- e) Pelaksanaan pengurusan material peralatan dan perlengkapan teknik;

Bagian umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Bagian umum membawahi 3 (tiga) Sub bagian, seperti Sub Bagian tata usaha, Sub Bagian Pengadaan dan Rumah Tangga dan Sub Bagian Gudang. Masing- masing Sub bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Umum.

Untuk Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan kegiatan fungsi administrasi untuk mencatat, menerima dan mendistribusikan surat-surat masuk maupun keluar serta melakukan pengarsipan naskah-naskah Perusahaan;
- b) Melaksanakan dokumentasi kegiatan perusahaan dan mengelola perpustakaan perusahaan;

- c) Mengatur dan mengawasi kegiatan pengeluaran maupun penggunaan barang cetakan dan alat-alat tulis kantor;
- d) Menyelenggarakan Tata Usaha Kepegawaian, Buku Induk Pegawai, Kenaikan Pangkat / gaji dan pensiun serta pembinaan Karier pegawai;
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Bagian Umum.

Untuk Sub bagian Pengadaan dan Rumah Tangga mempunyai tugas :

- a) Merencanakan pesanan barang-barang alat tulis kantor, material teknik lainnya;
- b) Melaksanakan pengadaan / pembelian barang-barang alat tulis dan kantor dan peralatan/material serta menyelenggarakan kelengkapan administrasinya;
- c) Mengadakan pemeliharaan dan perbaikan terhadap peralatan Inventaris Perusahaan;
- d) Melaksanakan pemeliharaan terhadap lingkungan kantor;
- e) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kerumah-tanggan Perusahaan;
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Umum.

Untuk Sub Bagian Gudang mempunyai tugas :

- a) Melaksanakan fungsi administrasi yang berhubungan dengan persediaan dan pengeluaran barang-barang material/peralatan yang ada di gudang;
- b) Menyimpan menjaga, memelihara dan mengamankan terhadap barang-barang material / peralatan yang menjadi tanggung jawabnya;
- c) Mengadakan penelitian terhadap pengajuan permintaan sesuai kebutuhan barang material / peralatan gudang;
- d) Mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap pengadaan barang / material / peralatan yang diterimanya baik dari segi kuantitas maupun kuantitasnya;
- e) Melaksanakan inventarisasi terhadap seluruh barang inventaris / aktiva milik perusahaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku;

- repository.ub.ac.id
- f) Melayani permintaan barang / material peralatan atas dasar permintaan yang dibutuhkan setiap saat sesuai dengan prosedur dan peraturan pengeluaran barang yang berlaku;
  - g) Menyimpan, memelihara dan mengamankan barang / material / peralatan baik bekas / sudah tidak terpakai lagi;
  - h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala bagian Umum

Unsur pelaksana yang ke dua yaitu Bagian Keuangan. Bagian keuangan mempunyai tugas melakukan koordinasi bidang Administrasi dan Akutansi keuangan, Kas, Penagihan, Pembukuan, dan Anggaran. Untuk melakukan tugas tersebut, Bagian Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

## 2. Bagian Keuangan

- a) Perencanaan dan pengaturan sumber-sumber pendapatan perusahaan;
- b) Pengkoordinasian penyusunan Rancangan Anggaran Perusahaan;
- c) Pengendalian dan pengaturan dibidang penerimaan dan pengeluaran keuangan perusahaan;
- d) Pengkoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan Akuntansi Perusahaan;
- e) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dan bertanggung jawab kepada Direktur. Bagian keuangan membawahi 3 (tiga) Sub Bagian, seperti Sub Bagian Kas, Sub Bagian Pembukuan dan Anggaran, Sub Bagian Penagihan. Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Keuangan.

Untuk Sub Bagian Kas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Membuat Laporan kas harian dan bulanan
- b) Melaksanakan penerimaan, penyimpanan, pengamanan, penyetoran, pengeluaran uang, cheque dan surat-surat berharga lainnya menurut prosedur yang berlaku;
- c) Melaksanakan dan mengurus penyelesaian transaksi Bank baik setoran maupun pengambilan uang;
- d) Mengajukan permintaan pembayaran / pengeluaran uang atas dasar usulan dokumen / bukti-bukti pembayaran yang diajukan kepada Direktur;
- e) Mengajukan permintaan penandatanganan cheque kepada Direktur guna pembayaran keuangan sesuai dengan kebutuhan;
- f) Membuat laporan kas Opname setiap triwulan serta melaporkan kepada Direktur sesuai dengan pedoman yang berlaku;
- g) Membuat laporan rekonsiliasi bank setiap akhir bulan
- h) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala bagian Keuangan.

Untuk Sub Bagian Penagihan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan penagihan rekening air dan non air;
- b) Melakukan penerimaan atas pembayaran rekening air dan non air dari pelanggan;
- c) Menyelenggarakan administrasi atas penagihan dan pembayaran rekening air dan non air sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d) Melakukan penyetoran kepada Kas setiap hari atas hasil penerimaan rekening air dan non air pelanggan;
- e) Menginventarisir, menyimpan, memelihara, mengamankan dan bertanggung jawab terhadap berkas / arsip rekening air dan non air yang tertagih;
- f) Menginventarisir, menyimpan, memelihara, mengamankan dan bertanggung jawab terhadap sisa / saldo rekening-rekening air dan non air yang belum terbayar atau tertagih;

- g) Membuat laporan terhadap saldo rekening air dan non air yang merupakan piutang langganan pada setiap akhir bulan

Untuk Sub Bagian Pembukuan dan Anggaran mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyusun Rencana Anggaran keuangan Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b) Menyelenggarakan dan melaksanakan sistim akuntansi perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi dan aturan lainnya;
- c) Melakukan pencatatan setiap transaksi penerimaan maupun pengeluaran;
- d) Menyusun proyeksi keuangan jangka pendek, menengah dan jangka panjang sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- e) Menyiapkan dan menyelenggarakan pembuatan laporan bulanan, triwulan dan tahunan yang berupa laporan-laporan neraca rugi / laba perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f) Melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan anggaran;
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Keuangan.

Unsur pelaksana yang ke tiga yaitu Bagian Langganan dan Pemasaran. Bagian ini mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dibidang Pelayanan langganan, Pemasaran, Kehumasan, Pembaca meter dan Penerbitan Rekening tagihan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Langganan dan Pemasaran mempunyai fungsi sebagai berikut :

### 3. Bagian Langganan dan Pemasaran

- a) Pelaksanaan pendaftaran penggunaan air berdasarkan meter;
- b) Penyelenggaraan penyuluhan, pemasaran dan pelayanan langganan;
- c) Pelaksanaan fungsi-fungsi kehumasan

- d) Pelaksanaan fungsi-fungsi pelayanan langganan, pengelolaan dan penerbitan rekening tagihan serta pengelolaan data langganan;
- e) Penyelenggaraan fungsi pengawasan meter dan pencatatan pemakaian air berdasarkan meter;
- f) Menyelenggarakan inventarisasi dan pendataan seluruh pelanggan perusahaan secara tertib;
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Bagian langganan dan Pemasaran dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Bagian Langganan dan Pemasaran membawahi 4 sub bagian, yaitu Sub Bagian Pelayanan Langganan, Sub Bagian pemasaran dan humas, Sub Bagian Baca Meter, Sub Bagian Rekening. Masing –masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Langganan dan Pemasaran.

Untuk Sub Bagian Pelayanan Langganan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyelenggarakan Inventarisasi dan pendataan seluruh pelanggan secara tertib;
- b) Melaksanakan perhitungan pemakaian air bersih oleh langganan;
- c) Memberikan penjelasan / penerangan sesuai fungsinya kepada pelanggan;
- d) Menerima laporan-laporan dari pelanggan ataupun masyarakat terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pelayanan;
- e) Melaksanakan pembuatan Surat Perintah Kerja pemeriksaan / survey atas laporan yang diterima dari pelanggan air maupun non air untuk dilakukan pengecekan;
- f) Bersama dengan Sub Bagian yang lain mengkoordinasikan pelaksanaan operasi secara rutin dan insidental terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pelanggan air minum;

g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Langganan dan Pemasaran.

Untuk Sub Bagian Pemasaran dan Humas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan program pemasaran dan perolehan pelanggan baru;
- b) Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat baik secara kelompok, perorangan maupun langsung dari rumah ke rumah sebagai upaya pemasaran;
- c) Melaksanakan kegiatan promosi untuk mendapatkan pelanggan baru;
- d) Melaksanakan penyuluhan / sosialisasi kepada pelanggan terhadap peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pelanggan;
- e) Menerima dan mengadakan pemrosesan pengajuan permohonan sambungan instalasi air dari calon pelanggan baru dan pemrosesan permohonan pemutusan hubungan sebagai pelanggan sesuai ketentuan yang berlaku.

Untuk Sub Bagian Baca Meter mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pembacaan dan pencatatan penggunaan air pelanggan atas dasar meter air yang terpasang pada pelanggan;
- b) Pelaksanaan pengamatan, penelitian dan melaporkan keadaan meter air yang terpasang pada pelanggan;
- c) Mengadakan pengamanan dan pencegahan terhadap kemungkinan-kemungkinan penggunaan air oleh pelanggan secara tidak sah yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan;
- d) Mengadakan survey / pengecekan terhadap keluhan / pengaduan pelanggan;
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Langganan dan Pemasaran.

Untuk Sub Bagian Rekening mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Mempersiapkan dan melaksanakan pembuatan /penerbitan rekening-rekening tagihan atas pemakaian air oleh pelanggan dan kwitansi pembayaran rekening non air;
- b) Mengamankan, memelihara, menyimpan dan mempertanggungjawabkan balnko-blanko rekening tagihan air maupun kwitansi non air air baik yang sudah dibayar maupun belum;
- c) Membuat daftar tagihan rekening air dan non air setiap bulannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Langganan dan Pemasaran.

Unsur Pelaksana yang keempat yaitu bagian Produksi dan Distribusi

Bagian Produksi dan Distribusi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, memproduksi, pengendalian kualitas dan kuantitas air, melaksanakan penyambungan, pemutusan, pengawasan dan pengaturan kelancaran pendistribusian kepada pelanggan, pemeliharaan pipa jaringan dan sambungan rumah pelanggan. Dalam melaksanakan tugasnya, bagian produksi dan distribusi mempunyai fungsi sebagai berikut :

#### 4. Bagian Produksi dan Distribusi

- a) Pengendalian atas kualitas, kuantitas produksi serta kontinuitas pendistribusian air minum;
- b) Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan-kegiatan perencanaan, teknik produksi, distribusi dan perlengkapan teknik;
- c) Pengkoordinasian, pengendalian dan pemeliharaan instalasi produksi, distribusi, sumber mata air dan sumber air baku lainnya;
- d) Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia;

- e) Pelaksanaan pengolahan air yang akan didistribusikan;
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

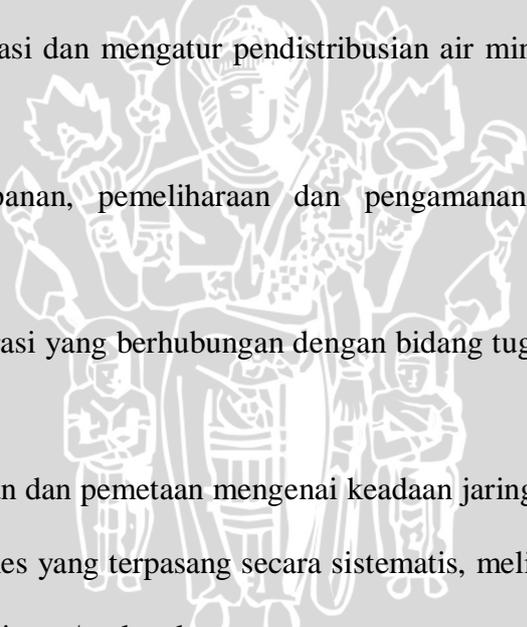
Bagian Produksi dan Distribusi dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Bagian Produksi dan Distribusi membawahi dua sub Bagian yang terdiri dari Sub Bagian Produksi dan Sub Bagian Distribusi dan Penyambungan. Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Produksi dan Distribusi.

Untuk Sub Bagian Produksi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan operasional terhadap kelancaran produksi air minum;
- b) Menjaga dan memelihara sarana maupun prasarana produksi baik berupa bangunan, sumur / sumber air baku, pompa, tenaga penggerak maupun peralatan / perlengkapan operasional produksi lainnya;
- c) Melaksanakan perbaikan terhadap sarana produksi apabila terjadi gangguan/ kerusakan;
- d) Menjaga dan mengamankan kelestarian sumber-sumber air yang berada di wilayah kerjanya dengan memperhatikan keserasian dan kelestarian lingkungan alam sekitar;
- e) Menjaga dan melakukan pemeriksaan/pengujian terhadap kualitas air minum yang didistribusikan sesuai dengan persyaratan kesehatan yang ditentukan;
- f) Melaksanakan administrasi yang berhubungan dengan operasional dan pemeliharaan di bidang produksi;
- g) Mengawasi dan mengamankan/menjaga terhadap barang/ material / peralatan teknik perusahaan yang berada di lokasi produksi;

- repository.ub.ac.id
- h) Membantu melaksanakan pengujian / pemeriksaan terhadap kualitas air tanah penduduk apabila dibutuhkan sehubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat;
  - i) Melaksanakan pemeliharaan Meter Induk;
  - j) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Bagian Produksi dan Distribusi.

Untuk Sub Bagian Dsistribusi mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Melaksanakan dan mengawasi pemasangan pengembangan jaringan distribusi;
  - b) Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan perbaikan, pemeliharaan dan penggantian pipa jaringan distribusi gate valve/katub air dan perlengkapan lainnya;
  - c) Melaksanakan, mengawasi dan mengatur pendistribusian air minum secara merata ke seluruh pelanggan;
  - d) Melaksanakan penyimpanan, pemeliharaan dan pengamanan peralatan-peralatan teknik yang ada;
  - e) Melaksanakan administrasi yang berhubungan dengan bidang tugasnya sesuai dengan prosedur yang berlaku;
  - f) Melaksanakan pencatatan dan pemetaan mengenai keadaan jaringan distribusi beserta perlengkapan accessories yang terpasang secara sistematis, meliputi lokasi, panjang, diameter dan jenis perpipaan/perlengkapannya;
  - g) Melaksanakan perbaikan jaringan-jaringan distribusi/tersier dengan segera guna pencegahan/penekanan kehilangan air;
  - h) Menyusun program/perencanaan rehabilitasi pemeliharaan dan pengembangan jaringan distribusi sesuai dengan program pengembangan kota;
  - i) Melaksanakan pemeriksaan, pemeliharaan dan penggantian meter air pelanggan maupun instalasi sambungan rumah lainnya yang mengalami kerusakan/gangguan;
- 

- j) Melaksanakan penyegelan meter air pelanggan baru maupun meter air pelanggan yang diperbaiki / diganti karena mengalami kerusakan
- k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Produksi dan Distribusi.

Unsur Pelaksana yang ke lima adalah Bagian Perencanaan, Pembangunan dan Pemeliharaan. Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan penyusunan program pengembangan perusahaan yang menyangkut produksi, distribusi, jaringan, pengawasan kualitas dan kuantitas air, melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan gedung serta perbaikan meter air. Dalam melaksanakan tugas bagian Perencanaan dan Pemeliharaan mempunyai fungsi sebagai berikut :

5. Bagian Perencanaan, Pembangunan dan Pemeliharaan

- a) Pelaksanaan survey dalam rangka penyusunan perencanaan dan penyusunan program;
- b) Penyusunan perencanaan penyediaan Air;
- c) Penyusunan pengembangan jaringan transmisi dan distribusi;
- d) Perencanaan penambahan pelanggan baru;
- e) Perencanaan pembangunan gedung dan pembangunan sumur baru;
- f) Pelaksanaan pemeliharaan gedung milik perusahaan.

Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Bagian perencanaan dan pemeliharaan membawahi 3 Sub Bagian, yang terdiri dari Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Pembangunan dan Pemeliharaan, SuB Bagian Bengkel Meter. Masing-masing Sub Bagian di pimpin oleh Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan.

Untuk Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Melaksanakan perencanaan dan penyusunan program pengembangan operasional perusahaan;
- b) Melakukan survey/penelitian/pemeriksaan pendahuluan dalam rangka perencanaan baik untuk pengembangan maupun penekanan kebocoran;
- c) Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan / proyek-proyek yang berhubungan dengan pengembangan Perusahaan;
- d) Melaksanakan administrasi yang berhubungan dengan bidang perencanaan teknik;
- e) Melaksanakan penyimpanan, pemeliharaan dan pengamanan berkas-berkas kerasipan yang berhubungan dengan perencanaan teknik;
- f) Mengajukan usulan terhadap rencana pengembangan jaringan transmisi dan distribusi;
- g) Koordinasi atau kerja sama dengan instansi/kantor/jawatan perusahaan lainnya dalam rangka penyusunan perencanaan;
- h) Melaksanakan perencanaan dan pengawasan terhadap persediaan / cadangan air minum guna peningkatan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas pendistribusian;
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan.

Untuk Sub Bagian Pembangunan dan Pemeliharaan mempunyai tugas sebagai berikut

:

- a) Melaksanakan pemeliharaan berat terhadap gedung-gedung milik perusahaan;
- b) Melaksanakan rehanilitasi gedung-gedung baru;
- c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan

Untuk Sub Bagian Bengkel Meter mempunyai tugas :

- a) Melaksanakan perbaikan dan tera terhadap meter air sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

b) Menerima dan menyerahkan meter air yang akan atau sudah diperbaiki kepada atau dari Sub Bagian Gudang ;

c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan.

Unsur pelaksana ke enam adalah Satuan Pengawas Intern. Satuan Pengawas Intern mempunyai tugas membantu Direktur di Bidang pengawasan Umum terhadap penyelenggaraan kegiatan administrasi, keuangan maupun teknik. Dalam melaksanakan tugasnya, Satuan Pengawas Intern mempunyai fungsi sebagai berikut :

#### 6. Satuan Pengawas Intern

a) Membantu Direktur dalam melakukan pengawasan umum terhadap penyelenggaraan kegiatan baik administrasi, keuangan maupun teknik dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan-kebijakan Direktur;

b) Membuat laporan kepada Direktur atas penilaian yang telah dilaksanakan.

c) Pengkoordinasian laporan dari bagian-bagian;

d) Menyusun berita acara dan laporan hasil pemeriksaan

e) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap administrasi keuangan dan material yang menyangkut Uang Kas, Uang Bank, Stock Barang Persediaan Gudang, Rekening baik Rekening Air maupun Non Air secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan menyusun Berita Acara sebagai laporan hasil pemeriksaan;

f) Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pelaksanaan disiplin kerja;

g) Melaksanakan evaluasi pengembangan perusahaan;

h) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Bagian Satuan pengawas intern membawahi dua bidang, yaitu Pengawas Bidang Administrasi dan Keuangan serta Pengawas Bidang Teknik. Satuan Pengawas Intern terdiri dari dua bidang pengawas/ pemeriksa yang dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam Melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur.

1. Pengawas Bidang Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :
  - a) Melaksanakan Pengawasan, penilaian dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengelolaan di bidang administrasi keuangan dan kepegawaian secara periodik sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan yang diberikan;
  - b) Membuat evaluasi / penilaian dan saran untuk perbaikan atas pelaksanaan yang dituangkan dalam laporan tertulis;
  - c) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap prosedur pelaksanaan pengadaan barang, jasa dan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - d) Melaksanakan penelitian dan pemeriksaan terhadap kebenaran perhitungan pemakaian air dalam rekening air dan non air serta membuat laporan berita acaral
  - e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan Pengawas Intern
2. Pengawas Bidang Teknik mempunyai tugas sebagai berikut :
  - a) Melaksanakan pengawasan, penilaian dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengelolaan di bidang teknik, operasional sistim dan prosedur secara periodik sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku;
  - b) Membuat evaluasi dan saran untuk perbaikan atas pelaksanaan yang dituangkan dalam laporan tertulis;

- c) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap administrasi pelanggan, sistim dan prosedur pasang baru, mutasi pelanggan perubahan golongan tarif pelanggan dari keluhan-keluhan yang timbul dari pelanggan;
- d) Secara periodik mengakdakan pemeriksaan lapangan terhadap meter air pelanggan atas kebenaran pemakaian airnya;
- e) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pengelolaan dan pekerjaan teknik produksi, teknik distribusi , teknik pemasangan, jaringan distribusi dan langganan, perencanaan teknik dan perawatan;
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan Pengawas Intern.

### **E. Gambaran umum responden**

Penelitian ini melibatkan 52 responden dari jumlah keseluruhan karyawan PDAM Kota Kediri yang berjumlah 109 . Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 40 orang. Untuk usia responden, sebagian besar berumur antara 30-40 tahun, sebanyak 23 orang, dan sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah sarjana sebanyak 26 orang. Sebanyak 52 kuesioner yang disebarakan kepada para responden semuanya kembali dan telah terisi. Berikut ini dijelaskan gambaran umum dari responden penelitian ini menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden.

#### **1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	40	77
2.	Perempuan	12	23
	Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 40 orang (77%) dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 12 orang (23%). Dari tabel 9 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 40 orang.

## 2. Jumlah Responden menurut Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Jumlah responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Usia Kurang dari 30 Tahun	12	23
2	Usia 30 – 40 Tahun	23	44
3	Usia diatas 40 Tahun	17	33
	Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel 10 jumlah responden terbesar adalah pada usia 30 sampai 40 tahun dengan jumlah 23 orang (44%), di susul dengan responden berusia di atas 40 tahun dengan jumlah 17 orang (33%), dan kemudian dilanjutkan responden berusia kurang dari 30 tahun yaitu 12 orang responden (23%). Dari tabel 10 menunjukkan bahwa, responden yang paling besar adalah yang berusia antara 30-40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang.

### 3. Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut :

**Tabel 11**

**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	2	4
2	SMA	20	38
3	Diploma (D-3)	4	8
4	Sarjana (S-1)	26	50
	Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan data tabel 11 dapat diketahui dari 52 orang responden, dibagi menjadi 4 kelompok berdasarkan pendidikan terakhir. Kelompok yang pertama adalah responden dengan pendidikan terakhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) yaitu sebanyak 2 orang (4%), kelompok kedua 20 orang responden (38%) masuk dalam kelompok responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah menengah Atas). Kelompok selanjutnya adalah responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) yaitu sebanyak 4 orang (8%), selanjutnya kelompok keempat yaitu tamatan Sarjana (S1) dengan jumlah 26 orang (50%). Dari tabel 11 menunjukkan bahwa untuk pendidikan terakhir responden ,yang paling besar adalah sarjana(S1) dengan jumlah responden sebanyak 26 responden.

## F. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan prosedur statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu variabel. Uji ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio). Analisis Deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang distribusi variabel dari setiap pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Berikut ini

akan dijelaskan gambaran dari setiap variabel, yaitu variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y).

**a. Motivasi ( $X_1$ )**

Pada penelitian ini variabel Motivasi ( $X_1$ ) terbagi menjadi 3 indikator, yaitu Indikator Keberadaan (*Existence*), Indikator Keterkaitan (*Relatedness*), Indikator Pertumbuhan (*Growth*) dimana masing-masing indikator terbagi lagi menjadi 3 item. Indikator yang pertama adalah indikator Keberadaan (*Existence*), dalam indikator Keberadaan (*Existence*) terdapat 3 item penelitian yaitu Kesesuaian Gaji dengan pekerjaan, Adanya pemberian bonus atas kinerja yang memuaskan, Kebutuhan akan rasa nyaman dalam bekerja, sedangkan dalam indikator yang kedua Keterkaitan (*relatedness*) terdapat 3 item penelitian yaitu Kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan, Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja, Pujian dari atasan atas kinerja yang baik. Untuk indikator yang terakhir yaitu Pertumbuhan (*Growth*), dalam Indikator Pertumbuhan (*Growth*) terdapat 3 item penelitian yaitu, Keinginan untuk berkerja lebih baik, Respon positif dari atasan, Kebutuhan pengembangan karier. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dijelaskan pada Tabel 12.

**Tabel 12**  
**Distribusi frekuensi Motivasi ( $X_1$ )**

Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X <sub>1.1.1</sub>	0	0	2	3,8	13	25,0	27	51,9	10	19,2	52	100	3,8
X <sub>1.1.2</sub>	0	0	0	0	13	25,0	24	46,2	15	28,8	52	100	4,0
X <sub>1.1.3</sub>	0	0	0	0	7	13,5	31	59,6	14	26,9	52	100	4,1
X <sub>1.2.1</sub>	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2	52	100	4,0
X <sub>1.2.2</sub>	0	0	0	0	10	19,2	29	55,8	13	25,0	52	100	4,0
X <sub>1.2.3</sub>	0	0	0	0	10	19,2	29	55,8	13	25,0	52	100	4,0
X <sub>1.3.1</sub>	0	0	1	1,9	12	23,1	27	51,9	12	23,1	52	100	3,9
X <sub>1.3.2</sub>	0	0	2	3,8	10	19,2	32	61,5	8	15,4	52	100	3,8
X <sub>1.3.3</sub>	0	0	1	1,9	17	32,7	29	55,8	5	9,6	52	100	3,7
Rata-rata (Mean)													3,9

Sumber : Data primer Diolah, 2011

**Keterangan:**

- $X_{1.1.1}$  = Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- $X_{1.1.2}$  = Adanya pemberian bonus atas kinerja yang memuaskan
- $X_{1.1.3}$  = Kebutuhan akan rasa nyaman dalam bekerja
- $X_{1.2.1}$  = Kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan
- $X_{1.2.2}$  = Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan sekerja
- $X_{1.2.3}$  = Pujian dari atasan atas kinerja yang baik
- $X_{1.3.1}$  = Keinginan untuk bekerja lebih baik
- $X_{1.3.2}$  = Respon positif dari atasan
- $X_{1.3.3}$  = Kebutuhan pengembangan karier

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa untuk item Kesesuaian gaji dengan pekerjaan ( $X_{1.1.1}$ ), sebanyak 10 orang responden (19,2%) menjawab sangat setuju, 27 orang responden (51,9%) menjawab setuju, 13 orang responden (25,0%) menjawab cukup setuju, 2 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,8 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Adanya pemberian bonus atas kinerja yang memuaskan ( $X_{1.1.2}$ ), diketahui sebanyak 15 orang responden (28,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden (46,2%) menjawab setuju, 13 orang responden (25,0%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Kebutuhan akan rasa nyaman dalam bekerja ( $X_{1.1.3}$ ) diketahui sebanyak 14 orang responden (26,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang responden (59,6%) menjawab setuju, 7 orang responden (13,5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,1 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan ( $X_{1.2.1}$ ) diketahui sebanyak 11 orang responden (21,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 6 orang responden (11,5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item kelima, Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh rekan kerja ( $X_{1.2.2}$ )

diketahui sebanyak 13 orang responden (25,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden (55,8%) menjawab setuju, 10 orang responden (19,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Pujian dari atasan atas kinerja yang baik ( $X_{1.2.3}$ ) diketahui sebanyak 13 orang responden (25,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden (55,8%) menjawab setuju, 11 orang responden (19,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat.

Untuk item Keinginan untuk bekerja lebih baik ( $X_{1.3.1}$ ) diketahui sebanyak 12 orang responden (23,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden (51,9%) menjawab setuju, 12 orang responden (23,1%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang responden menjawab tidak setuju (1,9), serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,9 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Perhatian dari atasan ( $X_{1.3.2}$ ) diketahui sebanyak 8 orang responden (15,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 orang responden (61,5%) menjawab setuju, 10 orang responden (19,2%) menjawab cukup setuju, 2 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,8 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Kebutuhan pengembangan karier ( $X_{1.3.3}$ ) diketahui sebanyak 5 orang responden (9,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden (55,8%) menjawab setuju, 17 orang responden (32,7%) menjawab cukup setuju, 1 orang responden (1,9%) menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,7 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat.

## b. Kemampuan ( $X_2$ )

Pada penelitian ini variabel Kemampuan ( $X_2$ ) terbagi menjadi 2 indikator, yaitu Indikator Kemampuan Fisik, dan Indikator Kemampuan Intelektual dimana masing-masing indikator terbagi atas 3 item. Indikator yang pertama adalah Kemampuan fisik, dalam indikator Kemampuan fisik terdapat 3 item penelitian yaitu Ketahanan stamina dalam melakukan pekerjaan, Terampil dalam bekerja, Cekatan dalam bekerja, sedangkan di dalam indikator yang kedua, Kemampuan Intelektual, terdapat 3 item penelitian yaitu Kreatifitas seseorang dalam menghadapi suatu hambatan dan menyelesaikannya, Paham mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya, keahlian khusus dalam bekerja. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Kemampuan ( $X_2$ ) dijelaskan pada Tabel 13

**Tabel 13**  
**Distribusi frekuensi Kemampuan ( $X_2$ )**

Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
$X_{2.1.1}$	0	0	2	3,8	2	3,8	32	61,5	16	30,8	52	100	4,2
$X_{2.1.2}$	0	0	1	1,9	4	7,7	31	59,6	16	30,8	52	100	4,2
$X_{2.1.3}$	0	0	0	0	6	11,5	26	50,0	20	38,5	52	100	4,2
$X_{2.2.1}$	0	0	1	1,9	7	13,5	36	69,2	8	15,4	52	100	3,9
$X_{2.2.2}$	0	0	1	1,9	8	15,4	36	69,2	7	13,5	52	100	3,9
$X_{2.2.3}$	0	0	1	1,9	8	15,4	35	67,3	8	15,4	52	100	3,8
Rata-rata (Mean)													4,0

Sumber : Data Primer diolah 2011

### Keterangan:

$X_{2.1.1}$  = Ketahanan stamina dalam melakukan pekerjaan

$X_{2.1.2}$  = Terampil dalam bekerja

$X_{2.1.3}$  = Cekatan dalam bekerja

$X_{2.2.1}$  = Kreatifitas seseorang dalam menghadapi suatu hambatan dan menyelesaikannya

$X_{2.2.2}$  = Paham mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya

$X_{2.2.3}$  = Keahlian khusus dalam bekerja

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa untuk item Ketahanan stamina dalam melakukan pekerjaan ( $X_{2.1.1}$ ), sebanyak 16 orang responden (30,8%) menjawab sangat setuju, 32 orang responden (61,5%) menjawab setuju, 2 orang responden (3,8%) menjawab cukup

setuju, 2 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2 dan terletak diantara interval 4,20-5,00 yang berarti sangat kuat . Untuk item Terampil dalam bekerja ( $X_{2.1.2}$ ), diketahui sebanyak 16 orang responden (30,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang responden (59,6%) menjawab setuju, 4 orang responden (7,7%) menjawab cukup setuju, sebanyak 1 orang responden (1,9%) menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item memiliki nilai rata-rata 4,2 dan terletak diantara interval 4,20-5,00 yang berarti sangat kuat . Untuk item Cekatan dalam bekerja ( $X_{2.1.3}$ ) diketahui sebanyak 20 orang responden (38,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden (50,0%) menjawab setuju, 6 orang responden (11,5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,2 dan terletak diantara interval 4,20-5,00 yang berarti sangat kuat.

Untuk item Kreatifitas seseorang dalam menghadapi suatu hambatan dan menyelesaikannya ( $X_{2.2.1}$ ) diketahui sebanyak 8 orang responden (15,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 8 orang responden (15,4%) menjawab cukup setuju , 1 orang responden (1,9%) menjawab tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,9. dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat .Untuk item Paham mengenai pekerjaan yang menjadi suatu hambatan dan menyelesaikannya ( $X_{2.2.2}$ ) diketahui sebanyak 8 orang responden (15,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 8 orang responden (15,4%) menjawab cukup setuju, 1 orang responden (1,9%) menjawab tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,9 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat . Untuk item Keahlian khusus dalam bekerja ( $X_{2.2.3}$ ) diketahui sebanyak 6 orang responden (11,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 11 orang responden (21,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun

sangat tidak setuju.item ini memiliki nilai rata-rata 3,8. dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat.

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini variabel Kinerja (Y) terbagi menjadi 3 indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu dimana masing-masing indikator mempunyai 2 item. Untuk indikator Kuantitas itemnya adalah Kesesuaian antara pekerjaan dengan standar perusahaan, dan Kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja, sedangkan di dalam indikator Kualitas terdapat item Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan dan Rendahnya kesalahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan, sedangkan untuk indikator yang terakhir indikatornya adalah Ketepatan target waktu dengan tugas pekerjaan yang di bebaskan dan Ketepatan waktu hasil kerja dibanding rekan kerja. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>) dijelaskan pada Tabel .

**Tabel 14**  
**Distribusi frekuensi Kinerja (Y)**

Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y <sub>1.1</sub>	0	0	2	3,8	13	25,0	27	51,9	10	19,2	52	100	3,8
Y <sub>1.2</sub>	0	0	0	0	13	25,0	24	46,2	15	28,8	52	100	4,0
Y <sub>2.1</sub>	0	0	0	0	7	13,5	31	59,6	14	26,9	52	100	4,1
Y <sub>2.2</sub>	0	0	0	0	6	11,5	35	67,3	11	21,2	52	100	4,0
Y <sub>3.1</sub>	0	0	0	0	10	19,2	29	55,8	13	25,0	52	100	4,0
Y <sub>3.2</sub>	0	0	0	0	11	21,2	27	67,3	6	11,5	52	100	3,8
Rata-rata (Mean)													4,0

**Keterangan:**

Y<sub>1.1</sub> = Kesesuaian antara pekerjaan dengan standar perusahaan

Y<sub>1.2</sub> = Kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja

Y<sub>1.3</sub> = Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan

Y<sub>1.4</sub> = Rendahnya kesalahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan

Y<sub>1.5</sub> = Ketepatan target waktu dengan tugas pekerjaan yang dibebankan

Y<sub>1.6</sub> = Ketepatan waktu hasil kerja dibanding rekan kerja

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa untuk item Kesesuaian antara pekerjaan dengan standar perusahaan ( $Y_{1,1}$ ), sebanyak 10 orang responden (19,2%) menjawab sangat setuju, 27 orang responden (51,9%) menjawab setuju, 13 orang responden (25,0%) menjawab cukup setuju, 2 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,8 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja ( $Y_{1,2}$ ), diketahui sebanyak 15 orang responden (28,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden (46,2%) menjawab setuju, 24 orang responden (46,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Kesesuaian antara pekerjaan dengan standar perusahaan ( $Y_{2,1}$ ) diketahui sebanyak 14 orang responden (26,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang responden (59,6%) menjawab setuju, 7 orang responden (13,5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,1 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat.

Untuk item Rendahnya kesalahan dalam proses menyelesaikan masalah ( $Y_{2,2}$ ) diketahui sebanyak 11 orang responden (21,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 6 orang responden (11,5%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 4,0 dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Ketepatan target waktu dengan tugas pekerjaan yang di bebaskan ( $Y_{3,1}$ ) diketahui sebanyak 13 orang responden (25,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden (55,8%) menjawab setuju, 10 orang responden (19,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki

nilai rata-rata 4,0. dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat. Untuk item Ketepatan waktu hasil kerja dibanding rekan kerja ( $Y_{3,2}$ ) diketahui sebanyak 6 orang responden (11,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 orang responden (67,3%) menjawab setuju, 11 orang responden (21,2%) menjawab cukup setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki nilai rata-rata 3,8. dan terletak diantara interval 3,40-4,10 yang berarti kuat.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh hasil seperti pada tabel 15, sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Koefisien Beta( $\beta$ )	t	Sig.	Keterangan
Konstan	-1,252	1,318	-	-0,950	0,000	Signifikan
X1	0,569	0,032	0,850	17,518	0,000	Signifikan
X2	0,204	0,041	0,242	4,986	0,000	Signifikan
R	= 0,945					
R Square	= 0,893					
Adjusted R square	= 0,889					
F hitung	= 204,612					
Sig. F	= 0,000					
$\alpha$	= 0,05					

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap 1 variabel terikat yaitu variabel

Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh pada variabel Kinerja karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,893. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel X terhadap Y sebesar 89,3% dan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi. Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,252 + 0,569X_1 + 0,204X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

## G. Hasil pengujian hipotesis

### 1) Uji Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap  $Y$ . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji  $F$ . Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan hasil uji  $F$  dan Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi, beberapa variabel dikatakan mempunyai pengaruh simultan apabila nilai  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel. Hasil dari uji model regresi secara simultan disajikan dalam Tabel .

Berdasarkan tabel 15 , pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji  $F$ . Selain itu, pada tabel juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Jika *signifikan* dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$  maka *signifikan* lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dari perbandingan tersebut dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

### 2) Uji Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika signifikansi  $t < \alpha = 0,05$ , Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut :

### A. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

Berdasarkan tabel 15 nilai sig F sebesar 0,000, sedangkan  $\alpha$  adalah sebesar 5% atau 0,05 sehingga sig F < sig  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model analisis regresi adalah signifikan. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan *signifikansi* t sebesar 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X<sub>1</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, maka secara parsial variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### B. Variabel X<sub>2</sub> (Kemampuan)

Berdasarkan tabel 15 nilai sig F sebesar 0,000, sedangkan  $\alpha$  adalah sebesar 5% atau 0,05 sehingga sig F < sig  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model analisis regresi adalah signifikan.. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan *signifikansi* t sebesar 0,000. , lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X<sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, maka secara parsial variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y (Kinerja karyawan) lebih banyak dipengaruhi oleh faktor X<sub>1</sub> daripada faktor X<sub>2</sub>. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X<sub>1</sub> bertanda positif, hal ini yang berarti semakin besar nilai X<sub>1</sub> maka semakin meningkatkan nilai variabel Y.

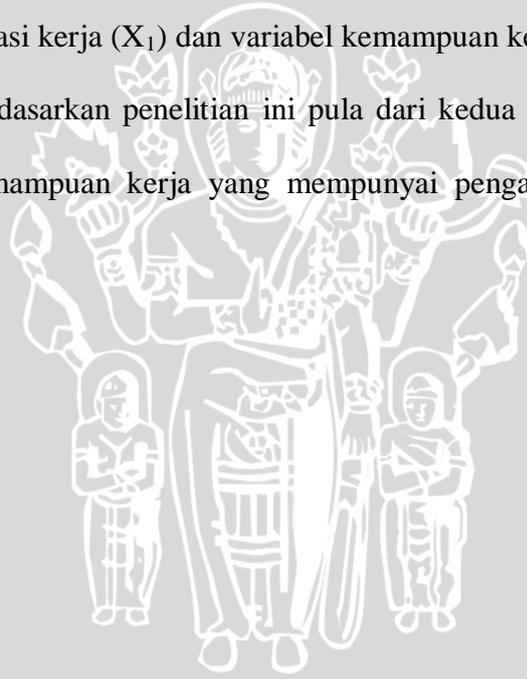
### C. Pembahasan

Dari hasil analisis data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi ( $X_1$ ) di PDAM Kota Kediri secara keseluruhan sudah berjalan baik. Dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terdapat 9 item yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan, adanya pemberian bonus atas kinerja yang memuaskan, kebutuhan akan rasa nyaman dalam bekerja, kebutuhan akan perasaan diterima oleh atasan, kebutuhan akan perasaan di hormati oleh rekan sekerja, pujian dari atasan atas kinerja yang baik, keinginan untuk bekerja lebih baik, respon positif dari atasan, kebutuhan pengembangan karier. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan motivasi karyawan di dalam pekerjaannya sehingga dapat selalu meningkatkan kinerja sehingga nantinya diharapkan tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan. Dilihat pada Tabel 12 nilai mean  $X_1$  sebesar 3,9 hal ini berarti skor berada pada asumsi penelitian yang cukup baik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) di PDAM Kota Kediri secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Sesuai dengan penelitian di PDAM Kota Kediri yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja juga memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Menurut Robbins (2001:46) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan. Kemampuan intelektual yang baik seperti kreatifitas seseorang dalam menghadapi suatu hambatan dan menyelesaikannya, paham mengenai pekerjaan yang menjadi kewajibannya, keahlian khusus dalam bekerja. Pada Tabel 13 nilai mean  $X_2$  sebesar 4,0 yang dapat dikatakan baik. Dengan demikian karyawan di

PDAM Kota Kediri telah memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka sendiri.

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan item kesesuaian antara pekerjaan dengan standar perusahaan, kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan, rendahnya kesalahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan, ketepatan target waktu dengan tugas yang di bebankan, ketepatan waktu hasil kerja dibanding rekan kerja. Pada Tabel 14 nilai mean variabel Y sebesar 4,0 hal ini menunjukkan skor yang baik. Hasil Penelitian ini juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,569 dan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,204. Secara simultan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 89,3%. Berdasarkan penelitian ini pula dari kedua variabel yang diteliti yaitu, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel Motivasi Kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel Kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi motivasi bekerja karyawan maka akan semakin meningkatkan Kinerja dari karyawan.
2. Variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik Kemampuan yang di miliki karyawan maka akan semakin meningkatkan Kinerja dari karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja dan variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan dari masing-masing variabel bebas akan diikuti pula kenaikan variabel terikat.
4. Besarnya proporsi variabel Motivasi Kerja dan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar R Square 89,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Dari hasil pelaksanaan penelitian, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut

1. Perusahaan sebaiknya selalu berusaha untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan dan Kemampuan Kerja karyawan yang pada akhirnya hal ini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang ada pada PDAM Kota Kediri saat ini sudah terlaksana dengan baik namun harus lebih ditingkatkan dan dikembangkan, agar tercapainya Kinerja Karyawan yang baik dan tentunya bermanfaat bagi perusahaan ke depannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Edisi revisi keenam, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Asdi Mahayatsa
- As'ad, M. 1986. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik.)* Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri( seri ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot Tua E.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan Keempat.Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kelima. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Moon, P.1994. *Penilaian Karyawan* . Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mayasari, Ranti Dyah. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Borongan Bagian Sigaret Kretek Klobot pada PT. Gudang Garam Tbk. Kediri)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan.
- Mustopa, Zainal. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Teknisi PT. Ocean Gemindo Kabupaten Pasuruan)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan.
- Rangkuti, Freddy.2007 *Riset Pemasaran*, Jakarta : PT.SUN
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi. (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)* Versi bahasa Indonesia Edisi Kedelapan . Jakarta. PT. Tema Baru
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Widagdo, Bambang dan Herman Julianto. 1992. *Manajemen Personalial (Bagian dua)*. Yogyakarta : Aditya Media

Wirawan, Budhy. 2002. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi terhadap para Penyuluh pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Probolinggo). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak diterbitkan*.

### Internet

“Pengertian Motivasi” menurut Wikipedia Ensiklopedia Bebas diakses pada tanggal 17 Februari 2011 di [www.Wikipedia.com](http://www.Wikipedia.com)

“Konsep konsep motivasi dasar” diakses pada tanggal 17 Februari 2011 di <http://yasinta.wordpress.com/2008/09/04/konsep-konsep-motivasi-dasar/>

“Teori Motivasi Kerja” diakses pada tanggal 18 Februari 2011 di <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html>

“Pengertian Kemampuan” diakses pada tanggal 20 Februari 2011 di <http://id.wikipedia.org/wiki/Kemampuan>



## CURICULLUM VITAE

Nama : Wahyu Adi Putranto

Nim : 0710323018

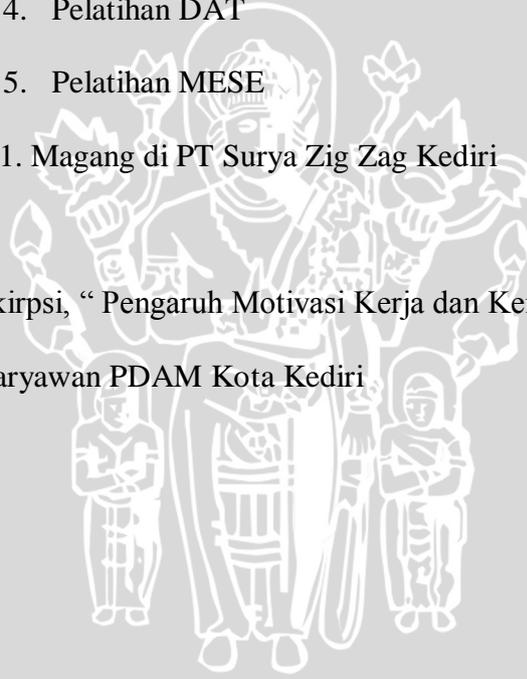
Tempat dan tanggal lahir : Kediri 26 Juli 1988

Pendidikan :

1. SDS Pawyatan Daha Kediri Tamat Tahun 2001
2. SMPN 1 Kediri Tamat Tahun 2004
3. SMAN 1 Kediri Tamat Tahun 2007
4. Pelatihan DAT
5. Pelatihan MESE

Pengalaman Kerja : 1. Magang di PT Surya Zig Zag Kediri

Publikasi atau karya Ilmiah : Skirpsi, “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap kinerja Karyawan Studi pada karyawan PDAM Kota Kediri



LAMPIRAN 1  
PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu saudara (i)

Karyawan PDAM Kota Kediri

Di tempat

Dengan hormat,

Karyawan PDAM Kota Kediri 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 dibawah ini.

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk keperluan 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”**

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

Wahyu Adi Putranto

## LAMPIRAN II

## I. Karakteristik responden

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

## II. Daftar pertanyaan

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

## A. Motivasi Kerja

**Existence (keberadaan)**

1. Apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang anda lakukan?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
2. Didalam melakukan suatu pekerjaan apakah perlu diberikan bonus atas kinerja yang memuaskan ?
  - a. Sangat Perlu
  - b. Perlu
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak perlu
  - e. Sangat tidak perlu
3. Rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan anda sehari-hari merupakan hal yang penting.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**Relatedness (keterkaitan)**

4. Atasan secara langsung turun memberikan perhatian kepada pegawai merupakan hal yang perlu dilakukan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Apakah teman sekantor anda senang menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan anda dalam menyelesaikan tugas-tugas?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Apakah perlu atasan memberikan pujian secara langsung kepada bawahan atas kinerja yang memuaskan?
- a. Sangat perlu
  - b. perlu
  - c. ragu-ragu
  - d. tidak perlu
  - e. Sangat tidak perlu

### **Growth /Pertumbuhan**

7. Dalam melakukan tugas-tugas apakah anda selalu mempunyai keinginan untuk melakukan tugas anda yang lebih baik?
- a. Sangat ingin
  - b. ingin
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak ingin
  - e. Sangat tidak ingin
8. Tugas yang anda lakukan selalu mendapat perhatian dari atasan anda.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Dengan kemajuan perusahaan, karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## B. Kemampuan Kerja

### Kemampuan Fisik

10. Apakah kondisi fisik yang baik menunjang dalam melakukan kegiatan tugas-tugas anda sehari-hari?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
11. Apakah anda merasa terampil dalam melakukan tugas-tugas anda ?
  - a. Sangat terampil
  - b. terampil
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak terampil
  - e. Sangat tidak terampil
12. Apakah anda merasa cekatan dalam melakukan tugas-tugas anda?
  - a. Sangat cekatan
  - b. cekatan
  - c. ragu-ragu
  - d. tidak cekatan
  - e. Sangat tidak cekatan

### Kemampuan Intelektual

13. Apakah kreatifitas perlu dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan anda?
  - a. Sangat perlu
  - b. perlu
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak perlu
  - e. Sangat tidak perlu
14. Apakah perlu seorang karyawan mengerti tentang tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab selama ini?
  - a. Sangat Perlu
  - b. perlu
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak perlu
  - e. Sangat tidak perlu
15. Apakah dalam melakukan pekerjaan anda memerlukan keahlian khusus?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu

- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

### C. Kinerja Karyawan

#### Kuantitas

16. Anda mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
17. Hasil kerja anda lebih banyak dibandingkan dengan lainnya .
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
18. Para karyawan saling bersaing dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju

#### Kualitas

19. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda telah sesuai dengan kualitas hasil pekerjaan yang diharapkan perusahaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
20. Kecermatan, ketelitian dan kerapian pekerjaan anda telah sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
21. Hasil kerja anda lebih baik dari standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

### **Ketepatan waktu**

22. Anda selalu menyelesaikan pekerjaan anda tepat pada waktunya.

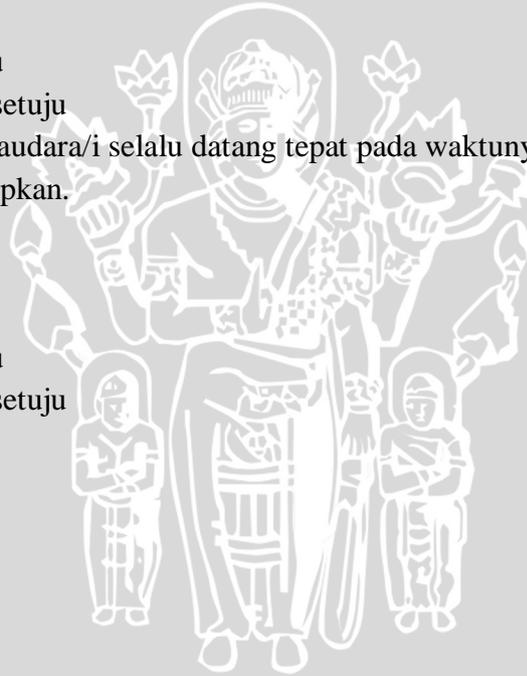
- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

23. Anda selalu menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan target waktu yang di bebankan oleh organisasi/perusahaan.

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

24. Dalam bekerja saudara/i selalu datang tepat pada waktunya sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

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



## LAMPIRAN III

Data Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja( $X_1$ )

	$X_{1.1.1}$	$X_{1.1.2}$	$X_{1.1.3}$	$X_{1.2.1}$	$X_{1.2.2}$	$X_{1.2.3}$	$X_{1.3.1}$	$X_{1.3.2}$	$X_{1.3.3}$	X1 TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	41
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
8	5	5	4	4	5	5	5	5	3	40
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	3	3	3	2	2	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	43
14	5	5	4	4	5	5	5	4	5	41
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	38
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	29
24	3	4	5	5	3	3	3	3	3	33
25	4	4	3	3	3	3	4	3	4	32
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
29	4	5	5	4	3	3	4	3	4	36
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
31	2	3	5	5	5	5	5	5	5	39
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	35
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
34	4	5	5	5	4	4	5	4	3	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
36	2	3	4	4	4	4	3	2	3	29
37	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	30
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	34
41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
43	4	4	4	4	5	5	5	4	4	38
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	41
46	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33

47	3	5	5	5	5	5	5	5	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
49	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
50	5	5	4	4	5	5	5	5	3	40
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
52	4	4	4	3	3	3	2	2	4	30
Mean	3,865385	4,038462	4,153846	4,076923	4,018868	4,038462	3,923077	3,846154	3,730769	3,965772



## LAMPIRAN IV

Data Skor Kuesioner Variabel Kemampuan ( $X_2$ )

No	$X_{2.1.1}$	$X_{2.1.2}$	$X_{2.1.3}$	$X_{2.2.1}$	$X_{2.2.2}$	$X_{2.2.3}$	$X_2$ TOTAL
1	5	3	3	4	4	4	23
2	5	4	5	4	4	5	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	4	4	4	27
6	4	4	4	4	4	3	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	5	5	5	5	4	29
10	5	5	4	4	3	3	24
11	4	4	4	3	3	3	21
12	5	4	4	4	4	5	26
13	3	3	4	3	3	3	19
14	5	5	5	5	5	4	29
15	4	4	4	4	4	3	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	3	3	21
21	4	5	5	4	4	4	26
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	4	3	3	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	3	4	4	23
29	4	4	4	4	3	3	22
30	3	3	3	3	4	3	19
31	2	2	3	3	3	3	16
32	4	5	5	4	3	4	25
33	5	4	5	4	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	2	3	3	2	2	4	16

37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	4	4	4	27
39	5	5	5	4	4	4	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	5	5	4	4	26
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	5	4	4	4	26
44	4	4	3	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	5	5	4	4	4	26
47	5	5	5	4	4	4	27
48	4	4	4	4	4	3	23
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	4	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	4	29
52	5	5	4	4	3	3	24
Mean	4,211538	4,211538	4,288462	3,980769	3,942308	3,884615	4,086538

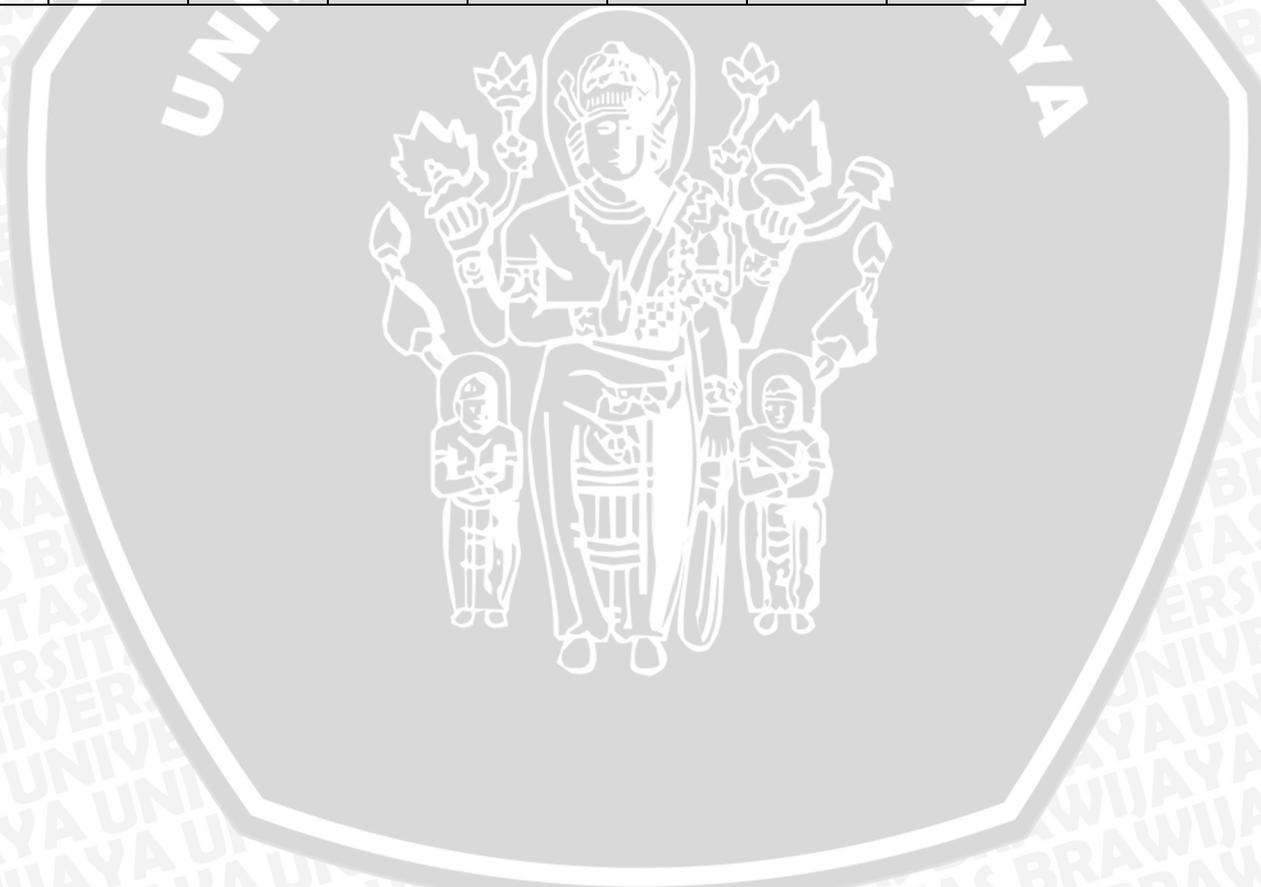


## LAMPIRAN V

## Data Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	4	4	4	3	5	24
3	5	5	5	5	5	4	29
4	3	3	4	4	4	4	22
5	3	5	5	5	5	4	27
6	4	4	4	4	4	3	23
7	3	3	4	4	4	4	22
8	5	5	4	4	5	5	28
9	4	5	5	4	4	4	26
10	4	4	4	3	3	3	21
11	4	4	4	4	4	3	23
12	4	3	3	3	4	5	22
13	5	4	5	5	5	3	27
14	5	5	4	4	5	4	27
15	3	3	4	4	3	3	20
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	4	4	3	23
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	5	4	25
23	3	4	3	3	3	4	20
24	3	4	5	5	3	4	24
25	4	4	3	3	3	4	21
26	4	4	3	3	4	4	22
27	4	4	3	4	4	3	22
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	5	5	4	3	3	24
30	4	3	4	4	4	3	22
31	2	3	5	5	5	3	23
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	5	5	5	4	4	27
34	4	5	5	5	4	5	28
35	4	4	4	4	4	4	24
36	2	3	4	4	4	4	21
37	4	3	4	4	4	4	23
38	3	4	4	3	3	4	21

39	5	5	4	4	4	4	26
40	3	4	4	4	3	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	4	4	4	4	23
43	4	4	4	4	5	4	25
44	4	4	3	4	4	4	23
45	5	5	5	5	5	4	29
46	3	3	4	4	4	4	22
47	3	5	5	5	5	4	27
48	4	4	4	4	4	3	23
49	3	3	4	4	4	4	22
50	5	5	4	4	5	5	28
51	4	5	5	4	4	4	26
52	4	4	4	3	3	3	21
Mean	3,865385	4,038462	4,153846	4,076923	4,038462	3,884615	4,009615



LAMPIRAN VI

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	13	25,0	25,0	28,8
4,00	27	51,9	51,9	80,8
5,00	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	25,0	25,0	25,0
4,00	24	46,2	46,2	71,2
5,00	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	13,5	13,5	13,5
4,00	31	59,6	59,6	73,1
5,00	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,5	11,5	11,5
4,00	35	67,3	67,3	78,8
5,00	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	19,2	19,2	19,2
4,00	29	55,8	55,8	75,0
5,00	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	19,2	19,2	19,2
4,00	29	55,8	55,8	75,0
5,00	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	12	23,1	23,1	25,0
4,00	27	51,9	51,9	76,9
5,00	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	10	19,2	19,2	23,1
4,00	32	61,5	61,5	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	



X.1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	17	32,7	32,7	34,6
4,00	29	55,8	55,8	90,4
5,00	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	



LAMPIRAN VII

Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>)

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	2	3,8	3,8	7,7
4,00	32	61,5	61,5	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	4	7,7	7,7	9,6
4,00	31	59,6	59,6	69,2
5,00	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,5	11,5	11,5
4,00	26	50,0	50,0	61,5
5,00	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

X2.2.1

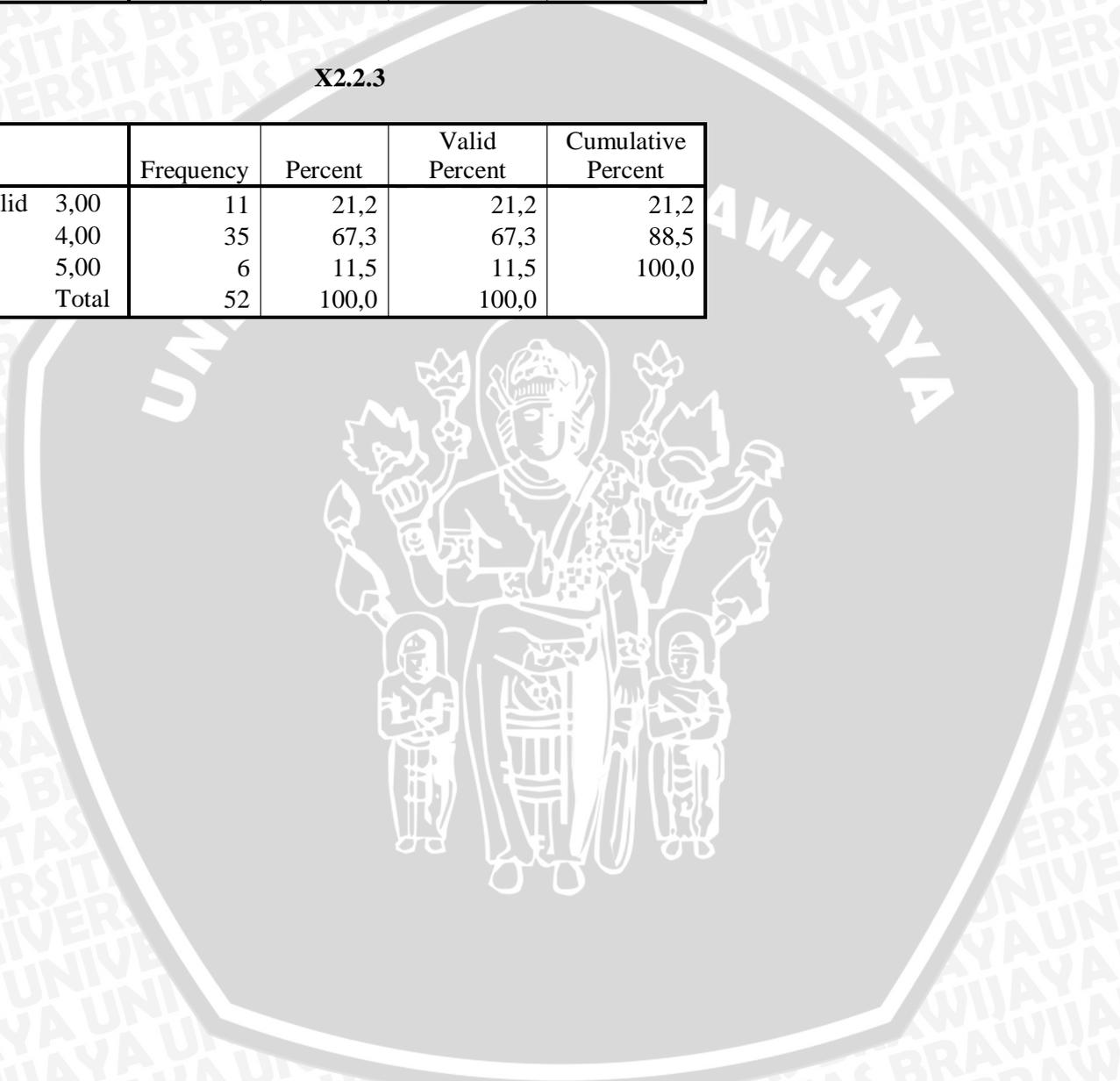
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	7	13,5	13,5	15,4
4,00	36	69,2	69,2	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	8	15,4	15,4	17,3
4,00	35	67,3	67,3	84,6
5,00	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	21,2	21,2	21,2
4,00	35	67,3	67,3	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	



LAMPIRAN VIII

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y<sub>1.1</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,8	3,8	3,8
3,00	13	25,0	25,0	28,8
4,00	27	51,9	51,9	80,8
5,00	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y<sub>1.2</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	25,0	25,0	25,0
4,00	24	46,2	46,2	71,2
5,00	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y<sub>2.1</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	13,5	13,5	13,5
4,00	31	59,6	59,6	73,1
5,00	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y<sub>2.2</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,5	11,5	11,5
4,00	35	67,3	67,3	78,8
5,00	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Y<sub>3.1</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	19,2	19,2	19,2
4,00	29	55,8	55,8	75,0
5,00	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Y<sub>3.2</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	21,2	21,2	21,2
4,00	35	67,3	67,3	88,5
5,00	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	



LAMPIRAN IX

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel X<sub>1</sub>

CORRELATIONS

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,562(**)	,079	,120	,359(**)	,359(**)	,301(*)	,297(*)	,314(*)	<b>,566(**)</b>
1	Sig. (2-tailed)		,000	,577	,397	,009	,009	,030	,032	,023	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.1.2	Pearson Correlation	,562(**)	1	,453(**)	,364(**)	,312(*)	,312(*)	,433(**)	,347(*)	,303(*)	<b>,685(**)</b>
2	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,008	,024	,024	,001	,012	,029	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.1.3	Pearson Correlation	,079	,453(**)	1	,787(**)	,355(**)	,355(**)	,434(**)	,391(**)	,326(*)	<b>,656(**)</b>
3	Sig. (2-tailed)	,577	,001		,000	,010	,010	,001	,004	,018	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2.1	Pearson Correlation	,120	,364(**)	,787(**)	1	,552(**)	,552(**)	,568(**)	,615(**)	,331(*)	<b>,745(**)</b>
1	Sig. (2-tailed)	,397	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,016	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2.2	Pearson Correlation	,359(**)	,312(*)	,355(**)	,552(**)	1	1,000(**)	,678(**)	,638(**)	,347(*)	<b>,759(**)</b>
2	Sig. (2-tailed)	,009	,024	,010	,000		,000	,000	,000	,012	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2.3	Pearson Correlation	,359(**)	,312(*)	,355(**)	,552(**)	1,000(**)	1	,678(**)	,638(**)	,347(*)	<b>,759(**)</b>
3	Sig. (2-tailed)	,009	,024	,010	,000	,000		,000	,000	,012	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3.1	Pearson Correlation	,301(*)	,433(**)	,434(**)	,568(**)	,678(**)	,678(**)	1	,781(**)	,380(**)	<b>,823(**)</b>
1	Sig. (2-tailed)	,030	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,005	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3.2	Pearson Correlation	,297(*)	,347(*)	,391(**)	,615(**)	,638(**)	,638(**)	,781(**)	1	,353(*)	<b>,785(**)</b>
2	Sig. (2-tailed)	,032	,012	,004	,000	,000	,000	,000		,010	<b>,000</b>
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3.3	Pearson Correlation	,314(*)	,303(*)	,326(*)	,331(*)	,347(*)	,347(*)	,380(**)	,353(*)	1	<b>,590(**)</b>
.3	Sig. (2-tailed)	,023	,029	,018	,016	,012	,012	,005	,010		<b>,000</b>

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	,566(**)	,685(**)	,656(**)	,745(**)	,759(**)	,759(**)	,823(**)	,785(**)	,590(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.875</b>	9



LAMPIRAN X

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Variabel X<sub>2</sub>

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2
X2.1.1 Pearson Correlation	1	,654(**)	,618(**)	,711(**)	,611(**)	,499(**)	<b>,860(**)</b>
1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2.1.2 Pearson Correlation	,654(**)	1	,781(**)	,547(**)	,400(**)	,312(*)	<b>,781(**)</b>
2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,003	,024	<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2.1.3 Pearson Correlation	,618(**)	,781(**)	1	,597(**)	,453(**)	,436(**)	<b>,817(**)</b>
3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,001	<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2.1 Pearson Correlation	,711(**)	,547(**)	,597(**)	1	,821(**)	,503(**)	<b>,869(**)</b>
1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2.2 Pearson Correlation	,611(**)	,400(**)	,453(**)	,821(**)	1	,541(**)	<b>,792(**)</b>
2 Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000		,000	<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2.3 Pearson Correlation	,499(**)	,312(*)	,436(**)	,503(**)	,541(**)	1	<b>,672(**)</b>
3 Sig. (2-tailed)	,000	,024	,001	,000	,000		<b>,000</b>
N	52	52	52	52	52	52	52
X2 Pearson Correlation	,860(**)	,781(**)	,817(**)	,869(**)	,792(**)	,672(**)	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,887</b>	6

LAMPIRAN XI

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,562(**)	,079	,120	,359(**)	,194	,641(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,577	,397	,009	,168	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	,562(**)	1	,453(**)	,364(**)	,312(*)	,242	,780(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,008	,024	,084	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y2.1	Pearson Correlation	,079	,453(**)	1	,787(**)	,355(**)	-,018	,659(**)
	Sig. (2-tailed)	,577	,001		,000	,010	,899	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y2.2	Pearson Correlation	,120	,364(**)	,787(**)	1	,552(**)	,029	,702(**)
	Sig. (2-tailed)	,397	,008	,000		,000	,838	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y3.1	Pearson Correlation	,359(**)	,312(*)	,355(**)	,552(**)	1	,169	,702(**)
	Sig. (2-tailed)	,009	,024	,010	,000		,230	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y3.2	Pearson Correlation	,194	,242	-,018	,029	,169	1	,394(**)
	Sig. (2-tailed)	,168	,084	,899	,838	,230		,004
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	,641(**)	,780(**)	,659(**)	,702(**)	,702(**)	,394(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	6

LAMPIRAN XII

Hasil Analisis Regresi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,945(a)</b>	<b>,893</b>	<b>,889</b>	,85951

a Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,320	2	151,160	<b>204,612</b>	<b>,000(a)</b>
	Residual	36,199	49	,739		
	Total	338,519	51			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-1,252	1,318		-,950	,347
	X1	,569	,032	<b>,850</b>	<b>17,518</b>	<b>,000</b>
	X2	,204	,041	<b>,242</b>	<b>4,986</b>	<b>,000</b>

a Dependent Variable: Y

