

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**NABILA HANANIZZAH R**

**NIM: 17510078**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen



**Oleh**

**NABILA HANANIZZAH R**

**NIM: 17510078**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR**  
**MINUM (PDAM) KOTA MALANG**

Oleh

**NABILA HANANIZZAH R**

NIM: 17510078

Telah Disetujui Pada Tanggal 5 Oktober 2022

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**

**NIP. 199312192019031012**

# LEMBAR PENGESAHAN

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG

### SKRIPSI

Oleh

**NABILA HANANIZZAH R**

NIM : 17510078

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Penguji Utama  
**Faisol, M.Pd**  
NIP : 19841114201608011089
- 2 Ketua Penguji  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
199311292020121005
- 3 Sekretaris Penguji  
**Ikhsan Maksum, M.Sc**  
199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Hananizzah R

NIM : 17510078

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINERAL (PDAM) KOTA MALANG”** adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Desember 2022

Hormat Saya

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular meter stamp. The stamp is yellow and red, with the text 'METERAL TEMREL' and the number '20AKX234278387' visible. The stamp also features a small emblem of a Garuda.

Nabila Hananizzah R  
NIM: 17510078

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur tak henti-hentinya saya ucapkan kepada Allah SWT atas kekuatan dan kesabaran yang diberikan kepada saya, serta rahmat dan ridhonya yang tak terhingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

### **Untuk Kedua Orang Tuaku Dan Keluargaku**

Semua yang saya capai pada saat ini tidak luput dari dukungan ayah, ibu dan adikku serta orang-orang yang sangat saya sayangi. Terima kasih sudah memberi dukungan untuk saya sampai saat ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

## **MOTTO**

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai  
untuk menjadi hebat.”

*"You don't have to be great to start, but you have to start to be great."*

## **Zig Ziglar**

“Menyerah buka berarti kamu lelah. Tetapi, itu tandanya kamu perlu beristirahat  
dan mencoba kembali serta berusaha memberikan yang baik dari yang terbaik.”

## **HR**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang”.

Shalawat dan Salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.EI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ikhsan Maksum, M.Sc selaku Dosen Pembimbing, yang telah banyak membimbing, memberi masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Aritono, SE selaku Assman Pengembangan SDM, serta Bapak Tonny dan Ibu Nunuk selaku Staf SDM di PDAM Kota Malang yang sudah mengizinkan saya penelitian dan dibantu sepenuhnya untuk sebar Kuesioner saya kepada semua pegawai.
7. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
8. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Kedua orang tua saya Bapak Parnowo dan Ibu Alan Raulina serta Adik saya Muhammad Ahsan yang telah banyak berkorban serta selalu mendukung dan mendo'akan kesuksesan saya.
10. Bulek saya Anik Listyana sekeluarga yang selalu membantu, mensupport dan mendo'akan kesuksesan saya.
11. Sahabat tersayang saya Anita, Mayang Thr, Putri Ayu, Rofifah DH, Eka Nindia dan teman tersayang Aisyah, Sheila, Hesti, Rika, Sheilla Nisya, Irfa',



Setyo Baskoro, Mufit yang sudah membantu, menemani, menyemangati dan mendo'akan penulis.

12. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang senantiasa menjadi patner didalam dan diluar kelas.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti pengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Amin ya Robbalalamin.

Malang, 30 Desember 2022

Hormat saya

Nabila Hananizzah R

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	5
<b>BAB II</b> .....	<b>6</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Kajian Empiris</b> .....	6
<b>2.2 Kajian Teoritis</b> .....	17
2.2.1 Motivasi Kerja .....	17
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	18
2.2.1.2 Motivasi dalam Prespektif Islam.....	19
2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi.....	20
2.2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.2.1.5 Teori-teori Motivasi Kerja .....	21
2.2.1.6 Analisis Masalah Motivasi.....	27
2.2.1.7 Hambatan Motivasi Kerja .....	28
2.2.2 Kepuasan kerja .....	28
2.2.2.2 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	30
2.2.2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	31
2.2.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja .....	32
2.2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	36

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2.2.3.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	39
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel.....</b>	<b>40</b>
<b>2.5 Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>44</b>
<b>METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian.....</b>	<b>44</b>
<b>3.2 Lokasi Penelitian.....</b>	<b>44</b>
<b>3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Sampling .....</b>	<b>44</b>
3.3.1 Populasi .....	44
<b>3.4 Definisi Operasional Veriabel.....</b>	<b>45</b>
<b>3.5 Skala Pengukuran .....</b>	<b>49</b>
<b>3.6 Pengumpulan Data.....</b>	<b>49</b>
3.6.1 Sumber Data .....	49
3.6.1.1 Data Primer .....	49
<b>3.7 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>50</b>
<b>3.8 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>51</b>
<b>3.9 Metode Analisis Data .....</b>	<b>51</b>
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
<b>3.10 Uji Instrumen .....</b>	<b>52</b>
3.10.1 Uji Validitas .....	52
3.10.2 Uji Reliabilitas .....	52
<b>3.11 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>54</b>
3.11.1 Uji Normalitas.....	54
3.11.2 Uji Linieritas .....	54
<b>3.12 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data .....</b>	<b>54</b>
3.12.1 Teknik Pengujian Hipotesis .....	54
3.12.1.1 Uji Parsial (Uji T).....	54
3.12.1.2 Uji Simultan (Uji F).....	54
<b>BAB IV .....</b>	<b>56</b>
<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>56</b>
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang	56

4.1.3 Organisasi dan Sumber Daya Manusia .....	58
4.1.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.....	58
<b>4.2 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>68</b>
4.2.1 Gambaran Umum Responden .....	68
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>72</b>
4.3.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X1) .....	72
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....	76
<b>4.4 Uji Instrumen .....</b>	<b>77</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	77
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>80</b>
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.5.1 Uji Normalitas .....	81
4.5.2 Linieritas.....	82
<b>4.6 Metode Analisis Data.....</b>	<b>83</b>
4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	83
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>84</b>
4.7.1 Uji Parsial (t).....	84
4.7.2 Uji F Simultan.....	85
<b>4.8 Pembahasan.....</b>	<b>85</b>
4.8.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	86
4.8.2 Pengaruh Variabel Kepuasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	87
4.8.3 Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	88
<b>BAB V.....</b>	<b>89</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>89</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian.....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Sumber Air Baku PDAM Kota Malang.....	56
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	70
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	72
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	73
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas .....	81
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.14 Uji Parsial (T).....	83
Tabel 4.15 Uji Simultan (F).....	84

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....</b>	<b>21</b>
<b>Gambar 2.2 Teori Kebutuhan McClelland.....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 2.3 Model Teori Harapan.....</b>	<b>25</b>
<b>Gambar 2.4 Model Porter &amp; Lawler.....</b>	<b>26</b>
<b>Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>42</b>
<b>Gambaran 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kota Malang.....</b>	<b>58</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Biodata Peneliti
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 5 : Uji Normalitas dan Uji Linieritas
- Lampiran 6 : Uji Regresi Linier Berganda & Uji t (Parsial)
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Penelitian Skripsi

## ABSTRAK

Hananizzah, Nabila, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

---

Motivasi kerja adalah salah satu pendorong karyawan PDAM Kota Malang untuk bisa bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain motivasi, ada juga kepuasan kerja yang baik. Jika kepuasan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Tujuan penelitian ini adalah 1) menganalisis motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan; dan 2) Menganalisis kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan; serta 3) menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Malang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* berjumlah 102 responden pada pegawai PDAM Kota Malang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Analisis teknis menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



## ABSTRACT

Hananizzah, Nabila, 2022, THESIS, Title: *“The effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Malang City Regional Water Company (PDAM).*

*Supervisor: Ikhsan Maksum, M.Sc*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

---

---

*Work motivation is one of the drivers of PDAM Malang city employees to be the ability to work harder in carrying out their work. In addition to motivation, there is also good job satisfaction. If job satisfaction is good then employee performance will be even better. The purpose of this study was to 1) analyze the work motivation partial effect on employee performance; 2) Analyze the work satisfaction partial effect on employee performance; and 3) analyze the work motivation and job satisfaction simultaneous effect on employee performance.*

*This study uses a quantitative approach using descriptive methods with multiple linear regression analysis. The population of this study was employees of PDAM Malang city. Data collection techniques by distributing questionnaires. The sample of this study using the Probability Sampling technique amounted to 102 respondents in PDAM Malang employees. The independent variable in this study is work motivation (X1), and job satisfaction (X2), and the dependent variable is employee performance (Y). Technical analysis using SPSS 26.*

*The results of this study indicate that work motivation has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant positive impact on employee performance. Job motivation and job satisfaction simultaneously positive effect on employee performance*

## مستخلص البحث

حنازة، نبيلة. ٢٠٢٢. البحث الجامعي. تأثير دافع العمل والرضا الوظيفي على أداء الموظفين في شركة مياه محلية (PDAM) مالانج. المشرف: إحسان معصوم، الماجستير  
الكلمات الأساسية: دافع العمل، الرضا الوظيفي، أداء الموظفين.

دافع العمل هو واحد من باعث العامل على شركة مياه محلية بمالانج ليكون قادرا على العمل بجد في تنفيذ وظيفته. بالإضافة إلى الدافع، هناك أيضاً الرضا والظيفي. إذا كان الرضا الوظيفي جيداً، فسيكون أداء الموظف أفضل. الغرض من هذا البحث (١) تحليل التأثير الجزئي لتحفيز العمل على أداء الموظف و (٢) تحليل التأثير الجزئي للرضا الوظيفي على أداء الموظف، و (٣) تحليل التأثير المتزامن لدوافع العمل والرضا والظيفي يؤثر على أداء الموظفين.

استخدم هذا البحث المدخل الكمي بطريقة وصفية مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وتقنيات جمع البيانات بالاستبيانات. وعينة هذا البحث 102 مستجيب لموظفي PDAM مالانج. أما المتغيرات المستقلة في هذا البحث هو الدافع للعمل (X1) والرضا الوظيفي (X2) ، والمتغير التابع هو أداء الموظف (Y) والتحليل الفني باستخدام SPSS 26

أما نتائج هذا البحث هي (1) أن دافع العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. (2) الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. و (3) الدافع في العمل والرضا الوظيفي لهما تأثير إيجابي في وقت واحد على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam perusahaan. Selain sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan atau efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang penting karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, seluruh karyawan membutuhkan pengalaman, motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi serta pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Jika karyawan perusahaan berkinerja baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, yang akan berujung pada kinerja perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang lebih maju, fokus dan berorientasi ke masa depan. Visi setiap perusahaan pasti berbeda sesuai dengan karakteristiknya. Sebagai perusahaan jasa air minum, PDAM Kota Malang memiliki visi menjadi perusahaan air minum terbesar dan tersehat di Indonesia. Visi dan misi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan Misi adalah karena sebuah bisnis membutuhkan alasan mengapa sebuah bisnis terbentuk. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut, misi PDAM Kota Malang adalah meningkatkan dan mengutamakan pelayanan, meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia, meningkatkan kinerja pegawai dan menghemat air baku melalui kerjasama antar daerah.

Penyediaan air minum di Indonesia sebagian besar dikelola langsung oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM tersebar di seluruh provinsi, kabupaten dan Kota di Indonesia. Hal ini merupakan wujud dari sistem desentralisasi yang menekankan bahwa tanggung jawab penyediaan air minum

yang aman berada di tangan pemerintah daerah dari pada pemerintah pusat. PDAM adalah perusahaan daerah yang bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan sistem penyediaan air minum untuk melayani masyarakat (pelanggan) yang dilayani oleh pemasok air minum.

PDAM Kota Malang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dimaksimalkan tingkat kepuasan kerja karyawan agar memunculkan sifat positif dan membangkitkan motivasi kerja sesuai dengan harapan karyawan. Kinerja juga sangat berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

Robin dan Judge (2008: 222) motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dipelajari bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi

yang kondusif yang membuat karyawannya merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan perasaan seseorang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, akan mengakibatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan. (Robbins, 2001: 139)

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Gibson dalam Kusumawati, 2008). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal merupakan hubungan dengan sifat seseorang sedangkan faktor eksternal

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Berbagai cara pun ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian adanya faktor Kepuasan kerja, Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan kemampuan karyawan sendiri, namun juga ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan maksimal.

Dari Hasil latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang” sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.”

1. Manfaat Teoristis  
Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis  
Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memeperkuat penelitian-penelitian.
3. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Empiris

Oktavianti (2020) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sebaliknya kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ditarik kesimpulan bahwa anatar motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Juniantara & Riana (2015) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja keryawan koperasi di Denpasar adalah hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dan dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Kartika (2019) Analisis pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluhan pertanian kabupaten Serdang Berdagai adalah menggunakan analisis hipotesis dilakukan denga analisis regresif linier berganda dengan program *Software* SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, dan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Tarjo (2019) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo) adalah teknik pengambilan sampel menggunakan Proposional random sampling. Penelitian variabel motivasi



kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

Rahmawati & Syahril (2021) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan mengemukakan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

Rachamatullaily, Hendri, waluya (2022) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Pamijahan Bogor mengemukakan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Pamijahan Bogor.

Asmawiyah, Afiah mukhtar, Nurjaya (2020) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Software Smart PLS*. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kadek, Gede, Subudi (2015) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem

pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Subakti (2013) Pengaruh motivasi, kepuasan, sikap kerja, terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor adalah hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Sikap kerja dimensi tertinggi ada pada komponen kognitif, dan paling rendah ada pada komponen perilaku. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Muslih (2012) Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang adalah dianalisis menggunakan analisis *PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian yang didapatkan adalah Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dessy & Widjojo (2013) Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dari Uji t, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi kerja. Korelasi/hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa sama dengan ( $r = 0,365$ ), dan Koefisien determinan atau R-square adalah sebesar 0,133.

Karima (2016) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang adalah menggunakan metode

kuantitatif yaitu analisis regresi berganda dengan *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Secara bersama-sama (simultan) Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang.

Suardhita, Rafik, Siregar (2020) *Analysis of The Effect of Motivation and Job Sastisfactionon Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia Jakarta* mengungkapkan bahwa menggunakan metode penelitian regresi berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kinerja karyawan. Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riyanto, Endri, Herlisha (2021) *Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement* adalah menggunakan metode penelitian *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS ver. 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TI, sedangkan Kepuasan kerja bersifat independen. *Employee engagement* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki implikasi manajerial dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang tinggi, perlu didorong motivasi untuk lebih aktif dan inovatif, serta memfasilitasi pencapaian hasil yang diinginkan.

Larenza & Nirawati (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo adalah data analisis menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel

lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *One Way Production* adalah pengambilan sample menggunakan *convenience* sampling serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan SPSS 21.0 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Narulita & Charina (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan Bumi Saba Indonesia adalah semakin banyaknya persaingan bisnis maka kinerja karyawan semakin berstandar, namun belum semua perusahaan menerapkannya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang, motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan social. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara persial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode/ Analisis data	Hasil Penelitian
1.	Nopi Oktavianti, 2020, Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia	Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2.	Juniantara & Riana, 2015, Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja keryawan koperasi di Denpasar	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.</li> <li>3. Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.</li> </ol>
3.	Risa Kartika, 2019, Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluhan pertanian kabupaten Serdang Berdagai.	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Analisis Hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan Software SPSS 22.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian</li> <li>3. Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.</li> </ol>
4.	Tarjo, 2019, Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak</li> </ol>

	(Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)			signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.
5.	Rahmawati & Syahrial, 2021, Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan	Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan	Kuantitatif	1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
6.	Rachamatullaily, Hendri, Waluya, 2022, Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pamijahan Bogor	Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	1. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor.
7.	Asmawiyah, Mukhtar, Nurjaya, 2020, Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Ni Kadek, Riana, Subudi, 2015, Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif dan <i>Parsial Least Square</i> (PLS)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

	Sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
9.	Agung Gita Subekti, 2013, Pengaruh motivasi, kepuasan, sikap kerja, terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor	Motivasi, Kepuasan, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan	Metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan suvei dan analisis statistic regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
10.	Basthoumi, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, kinerja pegawai, <i>partial least square</i> (PLS)	Analisis PLS (Partial Least Square)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,</li> <li>2. Motivasi intrinsic secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>5. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja,</li> </ol>

				6. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
11.	Dessy & Widjojo, 2013, Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Namun dari Uji t, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi kerja.</li> <li>3. Korelasi/hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa sama dengan (<math>r = 0,365</math>), dan Koefisien determinan atau R-square adalah sebesar 0,133.</li> </ol>
12.	Adella, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara persial Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang.</li> </ol>



				2. Secara bersama-sama (simultan) Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang.
13.	Suardhita, Rafik, Siregar (2020) <i>Analysis of The Effect of Motivation and Job Sastisfactiono n Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia Jakarta</i>	Motivation, <i>Job Satisfaction</i> and <i>Employee Performance</i>	Regresi berganda dengan SPSS.	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kinerja karyawan. 3. Kepuasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Riyanto, Endri, Herlisha (2021) <i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement.</i>	IT <i>employees, managemen t, organizations, behavior, Engagemen t.</i>	<i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan software Smart PLS ver. 3.0	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TI, sedangkan Kepuasan kerja bersifat independen. 2. Employee engagement tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh mediasi melalui motivasi dan kepuaan kerja

				dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Larenza & Nirawati (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain.</li> <li>2. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
16.	Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda dengan SPSS 21.0	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
17.	Narulita & Charina (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan Bumi Saba Indonesia	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif deskriptif menggunakan regresi liner berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong rendah.</li> <li>2. Motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didomisili dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan social.</li> <li>3. Kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun persial</li> </ol>

				hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

Dari hasil penelitian terdahulu peneliti dapat menyimpulkan bahwa persamaan penelitian menunjukkan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan metode deskriptif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan software PLS dan SPSS, dan yang membedakan penelitian yang saya kaji adalah integrasi Islam. Integrasi Islam adalah penggabungan ilmu dan Islam menjadi satu kesatuan atau lingkaran “Integrasi Islam adalah gagasan integrasi,” kata Arif Hartono yang pertama kali digagas oleh Seyyed “Hossein Nasr” pada tahun 1976.

**Table 2.2**  
**Orisinalitas Penelitian**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Orisinalitas</b>
Nabila Hananizzah R (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>2. Metode deskriptif dengan analisis regresi linier berganda</li> <li>3. Objek penelitian PDAM Kota Malang.</li> <li>4. Analisis dengan pendekatan kajian keislaman atau integrasi Islam.</li> </ol>

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Motivasi Kerja

Setiap perusahaan memerlukan dorongan/dukungan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Perusahaan juga harus memeberikan dorongan/dukungan penuh pada karyawan agar perusahaan juga mampu

memberikan motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang dimaksud adalah untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan segala upayanya.

#### 2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Terdapat beberapa pengertian motivasi yang dijelaskan dari beberapa sumber, yaitu:

Menurut Sedermayanti (2017: 154) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja pendorong semangat kerja.

Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011: 94) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sutrisno (2011: 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Sedangkan menurut Daft (2011: 373) motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri karyawan yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dalam upaya memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.2.1.2 Motivasi dalam Prespektif Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ.

Artinya:

*Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dimuka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan sesuai dengan firman Allah SWT:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ .

Artinya:

*Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanya untuk Allah SWT, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadamu dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah). (QS Al-An'am: 162-163)*

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak ada nilainya dihadapan Allah, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.

### 2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 154) Jenis motivasi dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Pendorong utama/Insentif material: alat motivasi yang dapat dinilai dengan uang. Seperti: Kendaraan, Rumah, dll.
2. Kombinasi insentif material dan non-material: alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang. Seperti: kendaraan, promosi objektif, pekerjaan terjamin, dll.
3. Insentif non material: alat motivasi yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti: Penempatan yang tepat, Latihan sistematis, Promosi objektif, Pekerjaan terjamin, Keikutsertaan wakil pegawai dalam pengambilan keputusan, Kondisi pekerjaan menyenangkan, Pemberian informasi perusahaan Fasilitas rekreasi, Penjagaan kesehatan, dll.

### 2.2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2008: 146), ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain:

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

### 2.2.1.5 Teori-teori Motivasi Kerja

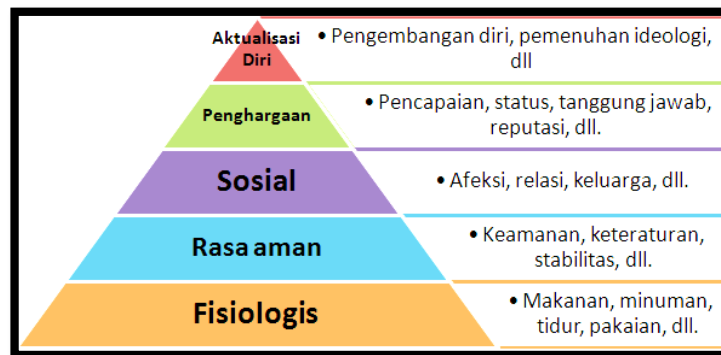
Teori motivasi kerja terbagi menjadi kelompok sebagai berikut:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow dalam Sedarmayanti (2017) yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam Lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi.

Hierarki kebutuhan menurut Maslow digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Teori Hierarki kebutuhan Maslow**



Sumber: Sedarmayanti (2017)

Teori kebutuhan Maslow ini dalam Sedarmayanti (2017: 155) mengidentifikasi secara umum terdapat Lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang berdasarkan kepentingannya, yaitu seagai berikut:

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan/kelangsungan hidup manusia.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk bebas dari bahaya yang paling mengancam kehidupannya.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Melalui berbagai upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.

#### 2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Menurut Clayton Alderfer dalam Draft (2011: 377), teori ini mengungkapkan sebuah modifikasi atas teori Maslow. Berdasarkan teori ERG ini terdapat 3 kategori kebutuhan, yaitu:

- a.) Kebutuhan Kehidupan (*Existence Needs*) yaitu kebutuhan dasar akan kebahagiaan lahir, seperti kebutuhan psikologi dan keamanan.
- b.) Kebutuhan Hubungan (*Related Needs*) yaitu kebutuhan akan hasrat hubungan yang baik dengan orang lain, seperti kebutuhan sosial dan status. Misal karyawan memelihara hubungan antarpribadi dengan karyawan.
- c.) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) yaitu kebutuhan yang berfokus pada pengembangan potensi manusia dan keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi. Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri termasuk dalam kelompok ini.

#### 3. Teori kebutuhan (*Mc Clelland*)

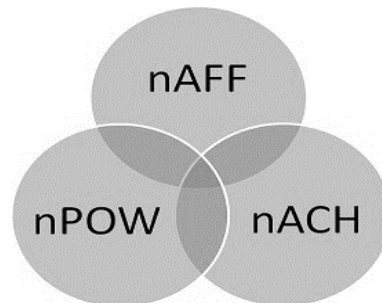
##### 1. Teori ini disebut *Achievement Theory* (Teori Prestasi)

Apabila teori Maslow menekankan pada teori jenjang kebutuhan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak ia lahir, maka David Mc Clelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.

##### 2. Pendekatan Mc Clelland pada Sedarmayanti (2017: 157) terdapat motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan:



**Gambar 2.2**  
**Teori Kebutuhan McClelland**



Sumber: Sedarmayanti, 2017

a. *Need for Achievement* (nAch)

Kebutuhan akan prestasi: keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik/lebih efisien, menyelesaikan masalah/menguasai tugas sulit.

b. *Need for Power* (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan: keinginan untuk mengawasi/mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka atau bertanggung jawab atas orang lain.

c. *Need for Affiliation* (nAff)

Kebutuhan akan afiliasi: keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain.

1. Menurut McClelland, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing-masing.

2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Menurut Frederick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017: 157) ada dua penjelasan sebagai berikut:

1) Frederick Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor:

a. Faktor Higienis adalah faktor yang dapat menyebabkan/mencegah ketidakpuasan. Faktor ini terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor tersebut adalah supervise

teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status, kebijakan.

- b. Faktor Motivasi, yaitu faktor yang membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi, dengan kata lain bersifat intrinsik. Faktor tersebut: tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, kesempatan berkembang.

2) Salah satu yang menarik teori ini adalah dalih yang dikemukakan Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) bahwa kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan dua hal yang berada dalam satu kontinum. Kontribusi utama Herzberg adalah meningkatkan kepekaan pimpinan organisasi terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota organisasi secara baik semata belum cukup untuk memotivasi mereka.

### 3. Teori Harapan

Pencetus teori Harapan adalah Vroom dalam Sedarmayanti (2017) mengungkapkan upaya kerja yang dilakukan dalam lingkungan kerjanya. Jadi, teori ini melandaskan diri pada logika bahwa: “orang akan melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mau untuk melakukan.”

Dalam Sedarmayanti (2017: 159) Dalam menerapkan Teori Harapan, pemimpin wajib memahami tiga hal:

1. *Expectancy* (Harapan)

Paham seseorang bahwa dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kerja.

2. *Instrumentality* (Instrumentalitas)

Paham seseorang bahwa hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.

3. *Valence* (Valensi)

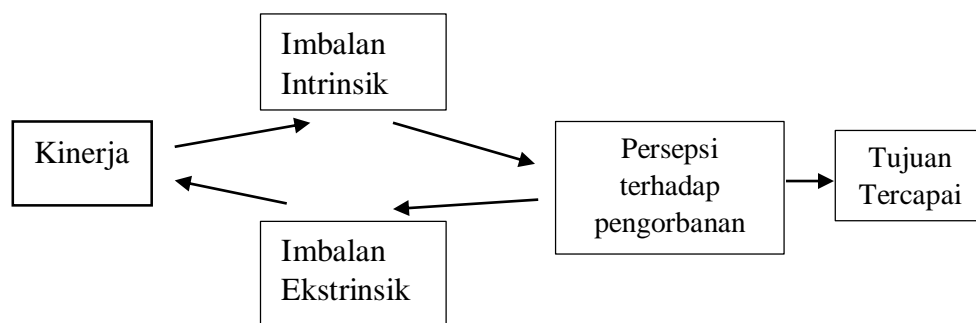
Nilai yang diberikan seseorang terhadap hasil kerja.

Teori ini dinyatakan dalam rumus:

$$M = E \times I \times V$$

Dalam rumus tersebut bahwa untuk memperoleh motivasi kerja yang tinggi, pemimpin dituntut aktif melakukan sesuatu demi memaksimalkan ketiga kelompok.

**Gambar 2.3**  
**Model Teori Harapan**



Sumber: Sedarmayanti, 2017

Implikasi Nyata Model Teori Harapan:

- a. Menentukan imbalan yang dinilai setiap pegawai. Jika imbalan menjadi motivator, maka akan sesuai untuk individu yang terlibat. Pimpinan dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan pegawainya dengan reaksinya dalam situasi berbeda dan menanyakan imbalan yang mereka inginkan.
- b. Menentukan kinerja yang diinginkan  
Identitas tingkat kinerja/perilaku yang diinginkan sehingga dapat memberitahu pekerjaan yang harus dilakukan agar mereka diberi imbalan.
- c. Mengaitkan imbalan dengan kinerja  
Untuk mempertahankan motivasi, imbalan layak harus jelas dikaitkan dengan kinerja dalam waktu singkat.
- d. Menganalisis faktor yang mengurangi efektivitas imbalan  
Perbedaan antara rencanan imbalan dan pengaruh lain dalam lingkungan kerja, memungkinkan dilakukan penyesuaian dalam sistem imbalan.

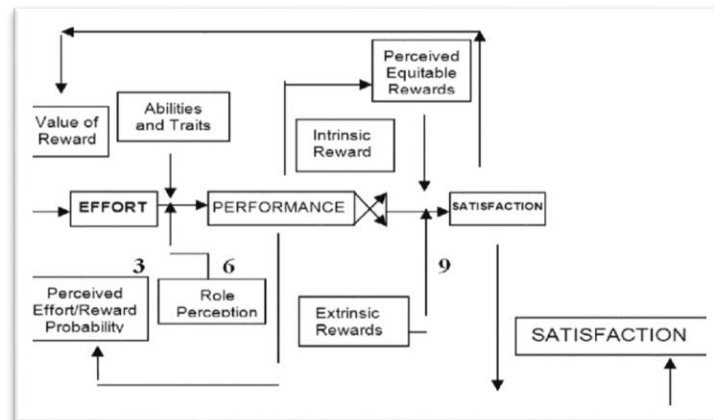
- e. Memastikan imbalan mencukupi

Imbalan kecil akan menjadi motivator kecil pula.

#### 4. Model Porter & Lawler

Model yang dicetuskan Porter & Lawler (1968) merupakan pengembangan dari Teori Harapan atau Ekspetasi; mereka berhasil menyajikan teori motivasi yang komprehensif dengan mengombinasikan berbagai aspek, Model Porter & Lawler seperti berikut:

**Gambar 2.4**  
**Model Porter & Lawler**



Sumber: Sedarmayanti (2017)

Uraian singkat

1. Tingkat daya tarik/*valensi* dari ganjaran yang akan diperoleh.
2. Persepsi terhadap kemungkinan suatu usaha mencapai tingkat *performance* menuju ke ganjaran.
3. Upaya yang dilakukan.
4. *Performance* atau unjuk kerja yang dicapai.
5. Kemampuan yang meliputi pengetahuan keterampilan kapasitas intelektual, serta sifat yang meliputi keuletan, ketabahan dan kemantapan.
6. Cara seseorang memandang pekerjaannya sesuai dengan yang digariskan organisasi.
7. Ganjaran intrinsik mencakup perasaan riang, bangga, dan *sense of competence*.

8. Ganjaran Ekstrinsik diberikan oleh pihak lain dalam lingkungan kerja baik, dalam bentuk uang ataupun penghargaan/pujian.
  9. Kepuasan diperoleh dari dua macam ganjaran.
  10. Persepsi terhadap keadilan atas ganjaran yang diterima.
5. Teory X and Theory Y

Menurut Mc Gregor dalam Sedarmayanti (2017: 163-164) merumuskan asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi:

- 1) Teori X (negatif) merumuskan asumsi:
  - a. Pegawai sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghadiri/malas bekerja.
  - b. Semenjak pegawai tidak suka pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja sungguh-sungguh.
  - c. Pegawai akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
  - d. Kebanyakan pegawai menempatkan keamanan di atas faktor lain yang berhubungan erat dengan sedikit Ambisi.
- 2) Teori Y (Positif) memiliki asumsi:
  - a. Pegawai memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, Lumrah, dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat dalam arti berdiskusi/sekedar teman bicara.
  - b. Manusia akan Melatih tujuan pribadi dan mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen sangat objektif.
  - c. Kemampuan melakukan keputusan cerdas dan inovatif tersebar meluas di berbagai kalangan dan tidak hanya dari kalangan *top management* / dewan direksi.

#### 2.2.1.6 Analisis Masalah Motivasi

Masalah unjuk kerja timbul apabila perilaku kerja seseorang berada di bawah yang diharapkan dan masalah tersebut bukan disebabkan rendahnya motivasi, melainkan oleh hal berikut.

1. Masalah Komunikasi

Dalam hal ini, kegagalan dalam melaksanakan tugas disebabkan persepsi salah atas apa yang diharapkan.

2. Masalah Kemampuan/Keterampilan

Hal yang bersangkutan kurang memiliki kemampuan fisik dan mental untuk melaksanakan tugas seperti yang diharapkan.

3. Masalah pelatihan

Dalam hal ini, unjuk kerja tetap akan berkurang memadai terlepas dari tingkat motivasi, sampai suatu pelatihan telah diberikan.

4. Masalah kesempatan

Petugas mengetahui apa dan bagaimana seharusnya dilakukan, namun terkendala oleh kondisi lingkungan, missal: kekurangan peralatan/metode using.

#### 2.2.1.7 Hambatan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008: 141) secara garis besar dapat diketahui hambatan atau kendala dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Sulit menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Kesediaan atau motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasanya ditujukan oleh aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dilakukan dengan giat dan berorientasikan tujuan. Jadi, yang disebut karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang yang perilakunya dapat diarahkan dan pada tujuan perusahaan.

### 2.2.2 Kepuasan kerja

#### 2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Davis (1985: 96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Jadi kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan kerja, sistem karir, dan lingkungan kerja.

Menurut Robbins dalam Sofyan (2013: 117) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Dan sebaliknya, jika pekerja memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya akan merasa tidak puas.

Pengertian kepuasan kerja salah satu sarana penting pada manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Menurut Martoyo (1992: 115), kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan kerja menurut Tiffin (1958) dalam Tsauri (2013: 118) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Tsauri (2013: 118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Menurut Hasibuan (2001: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Robbins (1996) dalam Sofyan (2013: 119)).

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/Kantornya (Davs, 1995: 105). “Perilaku organisasi: Konsep, Kontroversi”, Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. (Robbins, 1996: 179).

Berdasarkan pengertian diatas maka disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dan sikap seseorang atau keryawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar teman, lingkungan kerja dan sosial. Pengertian secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat kamu menyenangi pekerjaan yang dilakukan maka mereka yang melakukan akan merasa senang.

#### 2.2.2.2 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam ajaran Islam maka yang muncul adalah masalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur memang tidak menjamin menaikkan output tetapi sebagi proses bekerja dengan sabar dan syukur maka ada nilai tambahan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:

*Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"*

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan bersyukur, seseorang tersebut perlu memiliki sikap menerima apa yang ada atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bia menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata



adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan Hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, beliau berkata “Rasulullah Saw pernah bersabda, “Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah SWT yang kau terima.” (HR Bukhari-Muslim).

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah SWT Surat An-Naml Ayat 19:

فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ  
وَلَدِي وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ .

Artinya:

*Maka dia tersenyum dengan tertawa karena (mendengar) perkataan semut itu. Dan dia berdoa: "Ya Tuhanku berilah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakku dan untuk mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhai; dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh".*

### 2.2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 166) dalam kepuasan kerja, dikenal tiga teori sebagai berikut:

#### 1. *Discrepancy Theory* (Teori ketidaksesuaian)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kekuasaannya diperoleh melebihi dari ke yang diinginkan, maka orang akan lebih puas sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu itu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

#### 2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau kau tidak puas, gantung pada ada/tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya

situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.

### 3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Karakteristik pekerjaan menurut teori dua faktor:

- a. *Satisfies*/motivator: faktor/situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b. *Dissatisfies (Hygiene Factors)*: faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri atas gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi pegawai tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan, pegawai tidak akan kecewa meski belum puas.

#### 2.2.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Indrawijaya (2002) dalam Marbawi (2016: 84) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Lebih lanjutnya Indrawijaya (2002) dalam Marbawi (2016: 85) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Diantaranya yaitu:

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan

menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.

2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh Palmore (1969) di Amerika Serikat membuktikan mereka menyenangi pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Sudah tentu ketetapan hasil penelitian Palmor tersebut masih perlu dibuktikan kembali.

#### 2.2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Suwanto (2001: 187), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: balas jasa, penempatan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pimpinan dan sifat dari pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, keselamatan kerja, promosi, relasi dan kerja, peluang dimasa datang dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Kreitner dan Kinicki (1998), aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja. DeSantris dan Durst (1996) kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan kedalam empat kelompok, yaitu:

1. Monetary (*non monetary*)
2. Karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics*)
3. Karakteristik kerja (*work characteristics*)
4. Karakteristik Individu (*Individual characteristics*)

Faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Smith, Kendell, dan Hulin (1969) yang dikutip oleh Luthans (2002) dalam Marbawi (2016: 87) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*);
2. Sistem penggajian (*pay*);

3. Kesempatan untuk dipromosikan (*promotion opportunities*);
4. Pengawasan (*supervise*);
5. Rekan kerja (*coworkes*);

Menurut Robbins (2008) dalam Marbawi (2016: 87) faktor-faktor khusus yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut, Sifat pekerjaan; Pengawasan; Bayaran saat ini; Peluang promosi; Hubungan dengan rekan kerja.

Beberapa alasan menurut Robbins (2008) pada Marbawi (2016: 88) mengapa manajer peduli terhadap kepuasan kerja karyawan karena:

1. Karyawan yang tidak puas lebih sering meninggalkan kerja dan besar kemungkinan mengundurkan diri (keluar);
2. Karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang (aspirasi)
3. Kepuasan pada pekerjaan terbawa pada kehidupan karyawan di luar pekerjaan (kesetiaan)
4. Bagi manajemen, pekerja yang terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi karena gangguan (distribusi) yang lebih sedikit (pengabaian)

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, suatu studi menemukan bahwa jika bidang studi mahasiswa sesuai dengan pekerjaan mereka, maka hubungan tersebut memprediksikan kepuasan kerja berikutnya. Akan tetapi, pengaruh utama dapat diringkas dalam enam dimensi berikut ini (Luthans, 2011) dalam Marbawi (2016: 88-89).

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)

Kepuasan kerja merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya, penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2. Gaji (*Pay*)

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak

hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Promosi (*Promotions*)

Kesempatan promosi juga memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Misalnya, individu yang di promosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan (*supervise*) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

5. Kelompok kerja/Rekan Kerja (*Work Group*)

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengidentifikasi bahwa kelompok yang memerlukan salingtergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

6. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruh terhadap kepuasan kerja jika kondisi kerja bagus (misal bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misal udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

## 2.2.3 Kinerja Karyawan

### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Robbins (2003) dalam Marbawi (2016: 92) mengemukakan bahwa istilah lain kinerja adalah Human output yang diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction.

Bernadin & Russell (1998: 239) memberikan batasan mengenai *performance* sebagai “*the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian *performance* adalah “*a way of measuring the contributions of individuals to their organization*” (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sihaan (2007) dalam Marbawi (2016: 93), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun (2012) dalam Marbawi (2016: 94) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketetapan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) dalam Marbawi (2016: 95) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
- b. *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- c. *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.

- d. *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
- e. *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, Gomez dalam Kaswan (2012: 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu:

1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negative.

#### 2.2.3.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 22), dalam peningkatan kinerja terdapat dua langkah yang harus dilakukan yaitu:

1. Mengetahui kekurangan dalam kinerja dengan cara:
  - a. Mengidentifikasi masalah dari data dan informasi.
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
  - c. Mengidentifikasi masalah yang ada.
2. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan diperlukan informasi-informasi berikut:
  - a. Mengidentifikasi masalah sebaik mungkin.



- b. Menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
- c. Mengidentifikasi sesuatu yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, serta berhubungan dengan sistem dengan karyawan.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
- e. Melaksanakan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi terhadap masalah tersebut, apakah sudah teratasi atau belum.
- g. Memulainya dari awal bila perlu.

#### 2.2.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 68) karakteristik orang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawabn pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
6. Memanfaatkan *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

#### 2.2.3.5 Kinerja dalam prespektif Islam

Dalam Al-Qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ( الصَّفّ : ٤ )

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT memberikan petunjuk kepada Kaum muslim untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Maksud dari surat An-Nahl Ayat 97 yang berisi di dalam dunia kerja seorang Karyawan/Pegawai harus mampu bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2018), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi.

Motivasi kerja akan berdampak pada kinerja karyawan apabila karyawan tersebut mempunyai rasa motivasi yang tinggi, agar tujuan dari perusahaan tersebut

data terpenuhi. Dalam penelitian tersebut juga menyatakan motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan, yaitu sebagai berikut gaji, promosi jabatan. Menurut Putu (2013: 635) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

### 2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja yang terpenuhi akan meningkatkan proses kerjanya dengan bekerja bersungguh-sungguh. Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

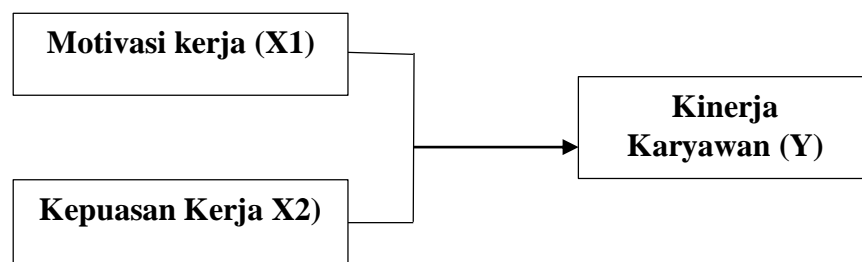
Menurut Oktavianti (2020), dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DEW Indonesia” menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Martoyo (2008:141) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: motivasi kerja, keuasan kerja, stress kerja, kondisi fisik pekerjaan, rekrutmen, analisis jabatan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Usman (2009:34) kerangka berpikir merupakan gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Menurut Sulistyaningsih (2012: 50) kerangka merupakan bagan atau skema yang menerangkan tentang hubungan antara konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan bidang pandang dan menyederhanakan.

**Gambar 2.5**

**Kerangka Konseptual dalam Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.**



Sumber: Peneliti (2022)

Keterangan: Bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual teoritis di atas, maka dirumuskan penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

H2: Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

H2: Diduga Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan Kasual (sebab akibat) antar variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis. Masing-masing variabel diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang bertempat di Jl. Terusan Danau Sentani No. 100, Malang.

#### **3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014: 115) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya adalah mencakup seluruh karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 103 karyawan.

##### **3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Ridwan (2008: 40) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki cir-ciri tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data atau informasi yang akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling secara *probability sampling* (Sampel acak sederhana). *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sedangkan sampel acak sederhana merupakan teknik sampling yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi (Supriyanto & Maharani, 2019: 21). Maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000).

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

E = *Margin of Error*, yaitu tingkat kesalahan 10 %

Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan PDAM Kota Malang sebanyak 102 orang.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengarahkan”. Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang sangat termotivasi adalah seseorang yang melaksanakan upaya substansi dengan tujuan-tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di tempat kerjanya.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2001: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan dapat menjadi baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2006: 67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1**

### **Definisi Operasional Variabel**

<b>NO.</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM PERNYATAAN</b>
1.	Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan akan berprestasi	Keinginan mendapatkan predikat karyawan yang baik.
		2. Kebutuhan akan kekuasaan	Keinginan mendapat posisi dalam kerja yang diinginkan.



		3. Kebutuhan akan berafiliasi	Keinginan adanya tali persaudaraan di tempat kerja.
2.	Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan itu sendiri	<p>a. Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang.</p> <p>b. Pekerjaan sesuai dengan keahlian saya.</p> <p>c. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya.</p> <p>d. Perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan yang melebihi kemampuan.</p>
.		2. Gaji/Upah	<p>a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan.</p> <p>b. Perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan.</p> <p>c. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan.</p> <p>d. Merasa puas dengan gaji yang diterima.</p>
		3. Peluang Promosi	<p>a. Keinginan mengembangkan karir.</p> <p>b. Peluang dipromosikan.</p> <p>c. Keadilan promosi.</p> <p>d. Puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi jabatan.</p> <p>e. Promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan.</p>
		4. Pengawasan	<p>a. Pimpinan yang membantu mengerjakan tugas yang sulit.</p> <p>b. Pimpinan mau mendengar keluhan karyawannya.</p> <p>c. Pimpinan memberikan solusi jika terdapat</p>

			<p>masalah dalam pekerjaan.</p> <p>d. Dukungan dari pimpinan.</p>
		5. Rekan kerja	<p>a. Teman kerja yang sangat kooperatif</p> <p>b. Rekan kerja saya tidak menemukan kesulitan</p> <p>c. Komentensi rekan kerja.</p> <p>d. Perasaan ketika bersama rekan kerja.</p> <p>e. Semangat kerja sama dengan rekan kerja dalam bekerja.</p> <p>f. Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam mencapai target</p> <p>g. Kemampuan baik yang dimiliki rekan kerja.</p>
		6. Kondisi Kerja	<p>a. Merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja.</p> <p>b. Pekerjaan saya sangat berarti.</p> <p>c. Saya suka dengan berbagai hak yang saya lakukan di tempat kerja</p> <p>d. Pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja tidak terlalu banyak</p> <p>e. Ruang (Meja, Kursi, dll) tempat saya bekerja terasa nyaman.</p> <p>f. Tersedia tempat makan/kantin.</p> <p>g. Tersedia tempat beribadah.</p>
	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<p>a. Melakukan pekerjaan, tugas dengan hasil yang baik dan sesuai target.</p> <p>b. Mendapatkan nilai atau skor yang tinggi setelah melakukan tugas, pekerjaan.</p>

			c. Mampu menjalankan komunikasi yang baik dengan atasan. d. Mampu bekerjasama di dalam dan di luar kelompok kerja.
		2. Kuantitas	a. Menyelesaikan tugas, pekerjaan dengan jumlah yang banyak dan dalam waktu yang singkat.
		3. Ketetapan Waktu	a. Menyelesaikan tugas, pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### 3.5 Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013: 41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran variabel. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam pembuatan item item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011 dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 43). Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah:

- a. Jawaban A: sangat setuju dengan skor 5.
- b. Jawaban B: setuju dengan skor 4.
- c. Jawaban C: netral dengan skor 3.
- d. Jawaban D: tidak setuju dengan skor 2.
- e. Jawaban E: sangat tidak setuju dengan skor 1.

### 3.6 Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Sumber Data

##### 3.6.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2013).

#### 3.6.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari skripsi, jurnal, dan buku-buku referensi. Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2013), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode Kuesioner. Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden. (Supriyanto & Maharani, 2019: 26)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 28-29) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengeditan Data

Langkah awal yang harus dilakukan dalam melakukan analisis data adalah pengeditan data. Tujuan pengeditan data untuk mengetahui kesalahan data apabila memungkinkan segera melakukan perbaikan data.

2. Pengkodean Data

Pengkodean data merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah dari kuisioner dengan ketentuan yang ada.

3. Mentabulasi Data

Proses menyusun atau menghitung data hasil yang telah diberi tanda untuk kemudian disajikan dalam bentuk table atau daftar untuk mempermudah pemahamannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini tahap analisis data yang dilakukan dengan cara pengecekan dan memberikan nomor pada responden disetiap kuesioner yang telah ada, sehingga pengolahan data terlaksana dengan jumlah yang disesuaikan. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berganda dan didukung dengan analisis deskriptif. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Adapun persamaan regresi menurut Sunyoto (2013: 122), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)  
a : Konstanta  
b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien regresi  
X<sub>1</sub> : Variabel Motivasi kerja  
X<sub>2</sub> : Variabel Kepuasan Kerja  
e : Tingkat kesalahan (*error*)

### 3.10 Uji Instrumen

#### 3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. (Sugiyono, 2014).

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 25 uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . Apabila  $\alpha$  mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013).

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2$  = varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's* ( $\alpha$ )  $> 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $< 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*. (Sani, 2010:251)

Menurut Singarimbun Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau *reliable*, jika hasil perhitungan memiliki koefisien kendala (reabilitas) sebesar  $= 0,005$  atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Arikunto (2006) dalam Sani (2010: 251)

### **3.11 Uji Asumsi Klasik**

#### 3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160-165).

#### 3.11.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel tergantung (*work engagement*) dan variabel bebas (*job insecurity*) mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas digunakan oleh peneliti untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi  $f < 0,05$  (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256)

### **3.12 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data**

#### 3.12.1 Teknik Pengujian Hipotesis

##### 3.12.1.1 Uji Parsial (Uji T)

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikan tiap variabel pada tabel coefficient. Jika probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Jika probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

##### 3.12.1.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (pelatihan kerja, beban kerja, dan kompetensi karyawan



terhadap kinerja karyawan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian dengan menggunakan uji distribusi F, yang dihitung melalui program SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan criteria sebagai berikut: Jika probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Jika probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Penyediaan air minum untuk wilayah Kota Malang telah dilakukan sejak sejak tanggal 31 Maret 1915 dan dikenal dengan nama “*Welding Leideng Verordening*” Kota Besar Malang. Pada awal kegiatan penyediaan air, luas wilayah yang dilayani kira-kira meliputi luas Kecamatan Klojen sekarang, dengan sumber-sumber air di daerah Batu masing-masing Sumber Binangun (184 l/detik), Sumber Karang (40 l/detik), Sumber Sumpersari (40 l/detik) dengan total kapasitas produksi keseluruhan sebesar 264 l/detik.

Setelah diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kotamadya Malang, pengelolaan dan penyediaan air bersih ditangani dua instansi yaitu Dinas Pekerjaan Umum Daerah yang menangani bidang teknik dan Dinas Pendapatan yang menangani bidang administrasi dan keuangan. Pengelolaan Perusahaan oleh dua instansi tersebut tidak mengalami perkembangan yang menggembirakan karena birokrasi dan pengelolaan anggaran tidak menunjukkan satu visi yang dapat menyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi untuk berkembang.

Seiring dengan perkembangan Kota Malang dan perkembangan jumlah penduduk, maka pada tanggal 18 Desember tahun 1974 diterbitkan Peraturan Daerah No.11 Tahun 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum dan dengan terbitnya Peraturan Daerah tersebut, maka Unit Air Minum berganti nama dan status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang berbadan hukum sebagaimana diatur oleh UU No. 5/1962 mengenai Perusahaan Daerah. Peraturan Daerah ini dilakukan addendum pada tahun 1984 dengan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 1984.

Pada awal berdirinya, PDAM Kotamadya Malang menempati Kantor di Jl. Diponegoro. Pada tahun 1983 Kantor pelayanan pindah ke Jl. A.Yani 153.

Terakhir kali sejak tahun 1996 sampai sekarang Kantor pusat berada di Jl. Terusan Danau Sentani No.100 Malang. Kantor dibangun dari dana internal Perusahaan sedangkan tanahnya masih menempati tanah milik Pemerintah Daerah Kota Malang.

Dalam perkembangannya perusahaan tidak saja melayani masyarakat di wilayah Kota Malang tetapi juga masyarakat di sekitar wilayah Kota Malang yang berada di Kabupaten Malang dan Kota Batu. Hal ini dilakukan karena PDAM di wilayah yang bersangkutan belum mampu melayani air bersih di wilayah tersebut. Wilayah pelayanan di Kabupaten Malang meliputi sebagian desa Kebonagung, Pakisaji, Mangliawan dan Karangploso. Sedangkan wilayah di Kota Batu yang dilayani oleh Perusahaan meliputi desa Giripurno dan Bumiaji. Adapun sumber air yang berupa mata air dan air dalam, namun sebagian besar berupa mata air.

**Tabel 4.1**  
**Sumber Air Baku PDAM Kota Malang**

No.	Nama Sumber Air
1.	Sumber Wendit
2.	Sumber Binangun
3.	Sumber Karang
4.	Sumber Summersari
5.	Sumber Banyuning
6.	Sumur Badut
7.	Sumur Dieng
8.	Sumur Summersari
9.	Sumur Sapit Urang

Sumber: Data (PDAM) Kota Malang, 2015-2019

Kualitas air baku Perusahaan pada umumnya sangat baik sehingga tidak memerlukan sistem pengolahan yang lengkap. Oleh karena itu Perusahaan menerapkan sistem pembubuhan chlor dengan sistem yang kontinyu yang diukur berdasarkan kebutuhan sehingga dapat dikendalikan dengan mudah tingkat kandungan chlor pada air untuk memastikan bahwa tidak terdapat bakteri coli yang merugikan bagi pelanggan.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

##### A. VISI

**“Menjadi perusahaan air minum yang sehat dan dibanggakan dengan pelayanan prima yang berkelanjutan”.**

Perusahaan yang sehat dan dibanggakan adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan *stakeholder* dan menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan *stakeholder*. Terpenuhinya kebutuhan *stakeholder* menjadikan *stakeholder* bangga dan merasa ikut memiliki terhadap Perusahaan. Dengan memenuhi kebutuhan *stakeholder* secara seimbang maka diharapkan Perusahaan dapat terus menjadi perusahaan yang sehat dan dibanggakan baik pada saat ini maupun dalam jangka panjang.

##### B. MISI

Misi Perusahaan adalah sebagai berikut:

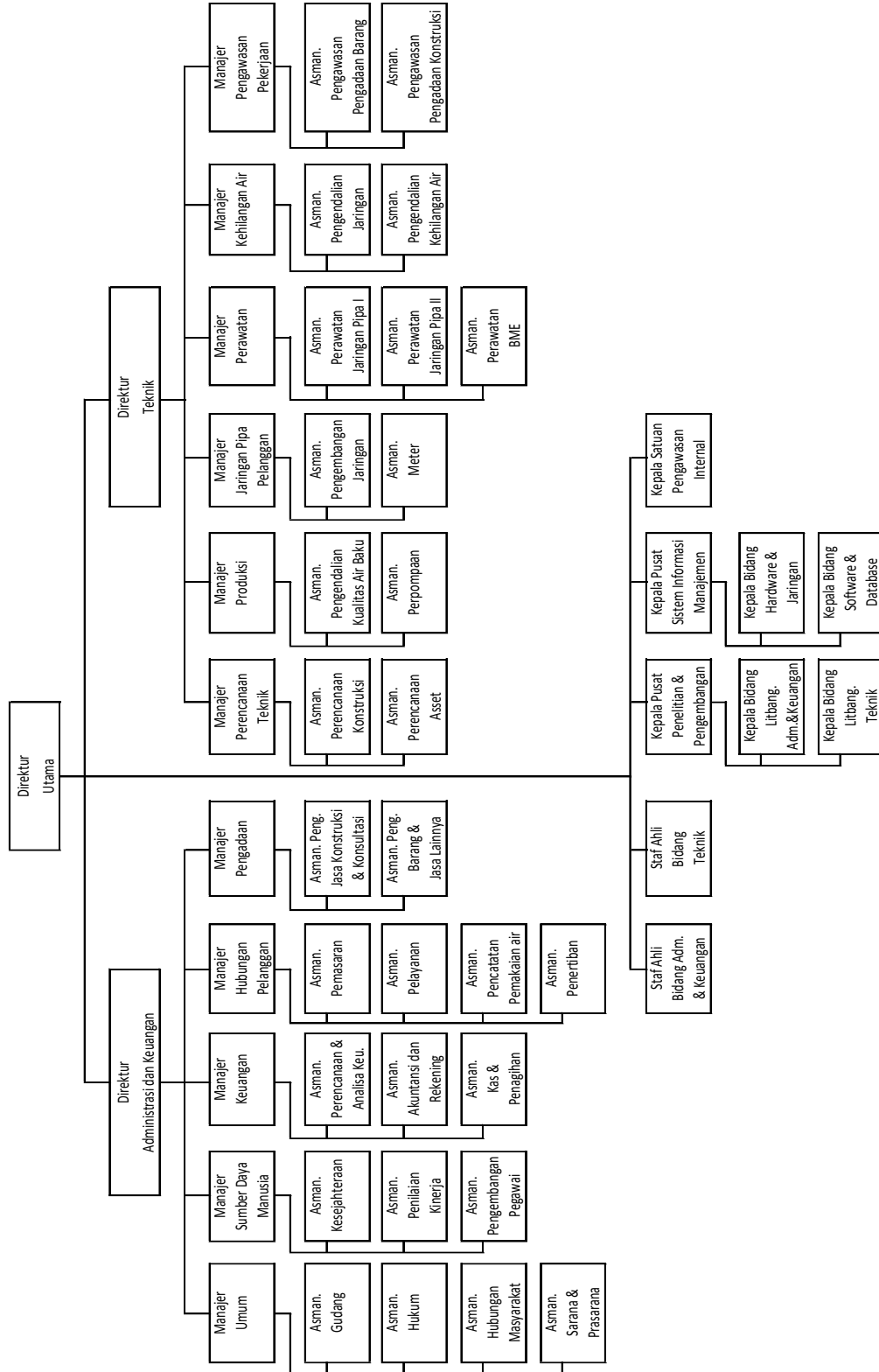
1. Menyediakan pelayanan air minum yang prima dan berkelanjutan dengan harga yang terjangkau kepada masyarakat Kota Malang.
2. Memberikan kontribusi penghasilan kepada Pemerintah Kota Malang dari bagian laba usaha perusahaan.
3. Melaksanakan peran aktif dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pelestarian lingkungan.

Dengan misi tersebut Perusahaan akan menyediakan pelayanan air minum yang memenuhi kriteria kuantitas, kualitas dan kontinuitas bukan hanya untuk saat ini tetapi untuk seterusnya selama Perusahaan ada dengan harga yang terjangkau sehingga semua masyarakat bisa menikmati air minum bukan hanya masyarakat yang secara ekonomi berkecukupan.

#### 4.1.3 Organisasi dan Sumber Daya Manusia

##### 4.1.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PDAM Kota Malang**



#### 4.1.3.2 Uraian Tugas

Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Adapun penjabaran tugas dan wewenang masing-masing bagian, sebagai berikut:

##### 1. Tugas dan Wewenang Badan Pengawas

###### A. Tugas Badan Wewenang

- a.) Mengawasi kegiatan Direksi.
- b.) Memberikan pendapat dan saran pada kepala daerah terhadap rencana pengangkatan anggota direksi
- c.) Memberikan pendapat dan saran pada kepala daerah terhadap program kerja yang di ajukan direksi.
- d.) Memberikan pendapat dan saran pada kepala daerah terhadap rencana perubahan status kekayaan PDAM.
- e.) Memberikan pendapat dan saran pada kepala daerah terhadap rencana pinjaman dan ikatan hukum pihak lain.
- f.) Memberikan pendapat dan saran pada kepala daerah terhadap rencana dan perhitungan laba/rugi PDAM.
- g.) Memberikan laporan kepada laporan daerah secara berkala (triwulan dan tahunan) pada setiap waktu yang diperlukan mengenai perkembangan PDAM dan hasil pelaksanaan tugas badan pengawasan.
- h.) Melakukan tugas-tugas pengawasan selain yang di tentukan oleh kepala daerah.

###### B. Wewenang Badan Pengawasan

- a.) Badan pengawasan setiap akhir tahun buku melakukan penilaian atas kinerja PDAM meliputi aspek keuangan, operasional, dan aspek administrasi.

- b.) Hasil penilaian atas prestasi kerja PDAM sebagaimana dimaksud pada ayat a di jadikan dasar dalam menentukan penggolongan tingkat keberhasilan PDAM.
  - c.) Memberikan peringatan kepada direksi yang tidak melakukan tugas sesuai dengan program kerja yang sudah disetujui.
  - d.) Memeriksa anggota direksi yang diduga merugikan PDAM.
  - e.) Mengesahkan program kerja PDAM.
  - f.) Menerima atau menolak pertanggung jawaban dan program kerja direksi tahun berjalan.
2. Tugas dan Wewenang Direksi
- A. Tugas Direksi
    - a.) Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan PDAM.
    - b.) Merencanakan dan Menyusun program kerja perusahaan lima tahunan dan tahunan.
    - c.) Membina pegawai.
    - d.) Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.
    - e.) Mewakili PDAM baik di dalam dan di luar pengadilan.
    - f.) Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk neraca maupun perhitungan laba atau rugi kepada kepala daerah melalui badan pengawasan.
  - B. Wewenang Direksi
    - a.) Mengangkat dan memberhentikan pegawai dengan persetujuan kepala daerah melalui badan pengawas.
    - b.) Mengangkat pegawai untuk menduduki jabatan di bawa direksi.
    - c.) Menandatangani pinjaman setelah mendapat persetujuan kepala daerah.
    - d.) menandatangani neraca dan perhitungan laba atau rugi.
    - e.) Mendatangi ikatan hukum dengan pihak lain dan atas persetujuan kepala daerah.
    - f.) Kewenangan lain yang di limpahkan oleh kepala daerah.
3. Tugas dan Wewenang Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas memimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan direksi umum, direktur teknik dan cabang atau unit PDAM serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan intansi terkait dalam melaksanakan tugasnya direktur utama bertanggung jawab kepada kepala daerah.

Tugas dan wewenang Direktur umum mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut:

- a.) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi keuangan, kepegawean dan kesekretariatan.
  - b.) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
  - c.) merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
  - d.) Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air langganan.
  - e.) Melaksanakan tugas-tugas yang di berikan Direktur umum.
  - f.) Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
4. Direktur Administrasi dan Kaungan.
- a.) Perumusan perencanaan serta pengendalian program-program bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia dan hubungan pelanggan;
  - b.) Perumusan perencanaan dan pengendalian sumber pendapatan dan pembelanjaan serta kekayaan perusahaan;
  - c.) Penyusunan laporan dan evaluasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
5. Tugas dan Wewenang Direktur Teknik
- a.) Mengkoordinasi dan pengendalian kegiatan di bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan perawatan teknik.



- b.) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kendaraan instalasi produksi, sumber mata air dan sumber mata air tanah.
- c.) Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- d.) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh direktur utama.
- e.) Dalam menjalankan tugasnya, direktur teknik bertanggungjawab kepada direktur utama.

#### 6. Bagian Umum

Direktur Bidang Umum mempunyai unsur staf terdiri dari:

- a.) Manajer Keuangan
- b.) Manajer Hubungan Langgan
- c.) Manajer Manajemen Sumber Daya
- d.) Manajer umum

Semua Manajer yang ada di atas masing-masing di pimpin oleh seorang kepala Manajer yang melaksanakan tugasnya di bawah dan bertanggung jawab kepada direktur umum.

- 1) Manajer Keuangan mempunyai tugas
  - a.) Mengendalikan semua bidang keuangan.
  - b.) Mengendalikan program dan pendapatan bidang keuangan.
  - c.) Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
  - d.) Melaksanakan semua tugas yang di berikan oleh atasan.
  - e.) Dalam menjalankan tugasnya bagian keuangan bertanggung jawab kepada Direktur Umum.
- 2) Manajer Hubungan Langgan mempunyai tugas
  - a.) Melakukan penyaluran meter air dan menarik data penggunaan air berdasarkan meter.
  - b.) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan pelanggan dan mengurus penagihan rekening pelanggan.

- c.) Menyelenggarakan fungsi-fungsi pelayanan, pengolahan rekening data langganan.
  - d.) Menyelenggarakan fungsi pengawasan meter air dan administrasi meter air.
  - e.) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh atasan.
  - f.) Dalam melaksanakan tugasnya, bagian hubungan langganan bertanggung jawab kepala direktur umum.
- 3) Manajer Sumber Daya Manusia mempunyai tugas
- a.) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan bidang administrasi kepegawaian.
  - b.) Melaksanakan proses kegiatan pengajian, kenaikan pangkat, kenaikan berkala, mutasi, kesejahteraan pegawai dan pembinaan pegawai.
  - c.) Mengurus proses askes, astek, taspen dan proses pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan penghargaan.
  - d.) Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada direksi tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu tentang kepegawaian.
  - e.) Membuat laporan kegiatan bagian pegawai dan melaksanakan tugas lain yang berhubungan tugas yang di berikan oleh atasan.
- 4) Manajer umum mempunyai tugas
- a.) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administrasi, kepegawaian, personalia dan kesekretariatan.
  - b.) Menyelenggarakan kegiatan di bidang kerumah tanggan, peralatan kantor dan perundang-undangan.
  - c.) Mengadakan pembelian barang-barang yang di perlukan perusahaan.
  - d.) Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik.
  - e.) Membuat laporan kegiatan di bagian umum.
  - f.) Memberikan informasi kepada masyarakat yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

- g.) Dalam melaksanakan tugasnya bagian umum bertanggung jawab kepada direktur umum.

## 7. Bagian Teknik

### A. Unsur Staf Direktur terdiri dari:

- a.) Manajer Produksi.
- b.) Manajer Distribusi.
- c.) Manajer Perencanaan Teknik.
- d.) Manajer Perawatan

Bagian-bagian diatas masing-masing di pimpin oleh kepala bagian yang melaksanakan tugasnya berada di bawah dan tanggung jawab kepada direktur teknik.

#### 1) Kepala Manajer Produksi mempunyai tugas.

- a.) Mengendalikan kuantitas dan kualitas produk air termasuk rencana keperluan material produksi.
- b.) Mengatur dan menyelenggarakan fungsi-fungsi serta laboratorium.
- c.) melaksanakan tugas yang di berikan oleh atasan.
- d.) Dalam melaksanakan tugasnya kepala bagian yang bertanggung jawab kepada Direktur Teknik.
- e.) Membuat laporan kegiatan produksi.

#### 2) Kepala Manajer Distribusi mempunyai tugas.

- a.) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi dalam rangka pemberian air secara merata serta melayani gangguan.
- b.) Mengatur distribusi air secara merata kepada pelanggan dan menyelesaikan angsuran di bagian distribusi.
- c.) Membuat peta jaringan pipa dan perlengkapannya.
- d.) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh atasan.
- e.) Membuat laporan kegiatan bagian distribusi.

#### 3) Kepala Manajer Perencanaan Teknik mempunyai tugas

- a.) Merencanakan pembangunan instalasi pengolahan air bersih pada lokasi yang belum tersedia pengolahan air bersih.
  - b.) Merencanakan pengembangan instalasi pengolahan air bersih dan jaringan perpipaan serta sarana prasarana penunjang lainnya.
  - c.) Mengevakuasi pelaksanaan sambungan rumah.
  - d.) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan.
  - e.) Membuat laporan kegiatan bagian perencanaan bagian teknik.
- 4) Manajer Perawatan mempunyai tugas.
- a.) Membuat program kerja peralatan dan perawatan teknik.
  - b.) Meneliti dan menilai peralatan teknik sesuai dengan peralatan perusahaan.
  - c.) Membuat laporan kegiatan bagian peralatan dan perawatan teknik.
  - d.) Mengusulkan tentang pemeliharaan atau perbaikan bagian umum.
  - e.) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh atasan.

#### 8. Satuan Pengawas Internal (SPI)

Dalam pengawasan, Direktur utama dibantu oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI) atau Inpektorat Perusahaan yang di angkat dan di berhentikan oleh Direktur Utama setelah di berikan persetujuan dari kepala Daerah. SPI di pimpin oleh seorang ketua yang kedudukannya setingkat kepala bagian. Dalam melaksanakan tugasnya SPI bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Satuan Pengawasan Internal mempunyai tugas sebagai berikut:

- a.) Melaksanakan audit intern terhadap administrasi atau keuangan, teknik dan pengelolaan pembangunan seluruh kekayaan perusahaan.
- b.) Mengadakan pengawasan atas anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.

- c.) Mengadakan pengawasan terhadap penyelenggaraan tata kerja dan prosedur di lingkungan PDAM Kota Malang menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d.) Mengadakan pengawasan keamanan dan ketentuan perusahaan.
- e.) Mengawasi dan mengikuti kegiatan-kegiatan operasional perusahaan dan memberikan penilaian serta pembahasan secara periodik atau berkala.
- f.) Dalam melaksanakan tugasnya termasuk soal-soal yang menyangkut intern perawatan berupa memberikan petunjuk-petunjuk atau bimbingan serta mengambil langkah-langkah demi kelancaran perusahaan.
- g.) Memberikan saran-saran atau pertimbangan-pertimbangan kepada direktur utama dengan Hirarki dengan langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu di bidang tugasnya.

#### 9. Bidang Penelitian dan Pengembangan

Dalam bidang penelitian dan pengembangan yang diangkat dan di berhentikan oleh Direktur Utama. Bagian penelitian dan pengembangan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Bagian Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a.) Mengadakan penelitian dan pengembangan perusahaan.
- b.) Meneliti kemungkinan-kemungkinan untuk ikut dalam pengembangan teknologi perusahaan.
- c.) Pelaksanaan penelitian terhadap rencana pengembangan daerah dalam rangka mengikut sertakan peranan perusahaan di dalamnya.
- d.) Melaksanakan penelitian dan pengembangan analisis pemasaran secara umum untuk membantu penelitian, promosi serta pengembangan perusahaan.
- e.) Menerbitkan laporan-laporan dari penerbit-penerbit lainnya mengenai aktivitas perusahaan, dalam rangka aktivitas pengembangan.
- f.) Memberikan saran-saran ataupun pertimbangan kepada direksi sesuai dengan Hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.

#### 4.1.4 Sistem Penilaian Kinerja Pegawai

Sejak Januari tahun 2014 perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih obyektif dan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Sistem penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menilai aspek perilaku dan aspek sasaran kerja. Nilai total kinerja merupakan gabungan dari nilai perilaku dan nilai pencapaian sasaran kerja dengan bobot masing-masing 40% dan 60%. Pegawai dengan kinerja lebih tinggi akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Sedangkan pegawai dengan kinerja buruk akan mendapatkan sanksi mulai dari ringan sampai dengan pemberhentian.

#### 4.1.5 Lokasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang

Penelitian ini dilakukan di Kantor pusat yang berada di Jl. Terusan Danau Sentani No. 100, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65139; Nomer Tlp: 0341 – 715103.

## **4.2 Hasil Analisis Data**

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden adalah sebanyak 102 responden. Adapun responden dalam penelitian ini ialah Karyawan PDAM Kota Malang menggunakan sampling *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden**

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
a)	Usia Responden:		
	a) 20 th – 30 th	8	7,8 %
	b) 31 th – 40 th	34	33,3%
	c) 41 th – 50 th	42	41,2 %
	d) > 50 th	18	17,7 %
	<b>Jumlah</b>	102	100%
b)	Jenis Kelamin:		
	• Laki-laki	59	57,8 %
	• Perempuan	43	42,2%
	<b>Jumlah</b>	102	100%
c)	Pendidikan Terakhir:		
	a) SMA/SMK	15	14,7 %
	b) D1	3	2,9%
	c) D3	5	4,9 %
	d) S1	70	68,7%
	e) S2	9	8,8 %
	<b>Jumlah</b>	102	100%
d)	Jabatan / Posisi:		
	a) Direksi	3	2,9 %
	b) Administrasi		
	a) Hubungan Pelanggan	35	34,4%
	b) Umum	18	17,7%
	c) Pengadaan	8	7,8%
	d) Keuangan	4	3,9%
	e) Sumber daya manusia	4	3,9%
		9	8,8%
	c) Peneliti dan Pengembangan	10	9,9%
		9	8,8%
	d) Sistem Informasi Manajemen	2	1,9%
	e) Satuan Pengawas internal		
f) Staff ahli			
	<b>Jumlah</b>	102	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

#### 4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
	Usia Responden:		
	e) 20 th – 30 th	8	7,8 %
	f) 31 th – 40 th	34	33,3%
	g) 41 th – 50 th	42	41,2 %
	h) > 50 th	18	17,7 %
	<b>Jumlah</b>	102	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden memiliki usia yang beragam, mulai dari usia 20 tahun s/d 50 tahun. Untuk responden yang berusia 20 th – 30 th sebanyak 8 karyawan (7,8%), usia 31 th – 40 th sebanyak 34 karyawan (33,3%) , usia 41 th – 50 th sebanyak 42 karyawan (41,2%), usia >50 th sebanyak 18 karyawan (17,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PDAM kota Malang memiliki usia yang matang.

#### 4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel... yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
	Jenis Kelamin:		
4	Laki-laki	59	57,8 %
5	Perempuan	43	42,2%
	<b>Jumlah</b>	102	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 59 karyawan (57,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 43 karyawan (42,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PDAM Kota Malang berjenis kelamin laki-laki.



#### 4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5 yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
	Pendidikan Terakhir:		
	A. SMA/SMK	15	14,7 %
	B. D1	3	2,9%
	C. D3	5	4,9 %
	D. S1	70	68,7%
	E. S2	9	8,8 %
	<b>Jumlah</b>	102	100%

Sumber: Data diolah oleh responden (2022)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 102 responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan untuk SMA/SMK sebanyak 15 karyawan (14,7%), untuk tingkat pendidikan Diploma satu (D1) sebanyak 3 karyawan (2,9%), untuk Diploma tiga (D3) sebanyak 5 karyawan (4,9%), untuk Strata 1 (S1) sebanyak 70 karyawan (68,7%), dan untuk Strata 2 (S2) sebanyak 9 karyawan (8,8%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PDAM kota Malang memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

#### 4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Distribusi responden berdasarkan Jabatan/posisi dapat dilihat pada tabel 4.6, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi**

No.	Jabatan / Posisi:	Frekuensi	Presentase (%)
	Jabatan/Posisi:		
3	Direksi	3	2,9 %
4	Administrasi		
f)	Hubungan Pelanggan	35	34,4%
g)	Umum	18	17,7%
h)	Pengadaan	8	7,8%
i)	Keuangan	4	3,9%
j)	Sumber daya manusia	4	3,9%
5	Peneliti dan Pengembangan	9	8,8%
6	Sistem Informasi Manajemen	10	9,9%
7	Satuan Pengawas internal	9	8,8%
8	Staff ahli	2	1,9%
	<b>Jumlah</b>	102	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Pada tabel 4.6 diketahui bahwa Jabatan administrasi devisi Hubungan pelanggan merupakan devisi terbanyak di PDAM kota Malang. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden devisi hubungan pelanggan sebanyak 35 karyawan (34,4%), Jabatan yang memiliki karyawan nilai rata-rata adalah devisi keuangan dan Sumber daya manusia sebanyak 4 karyawan (3,9%), sedangkan jabatan paling sedikit yakni staff ahli sebanyak 2 karyawan (1,9 %.)

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika dengan tujuan mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan variabel dalam penelitian. Penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu Motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X1)

Pada penelitian ini, variabel Motivasi Kerja diukur menggunakan kuesioner yang berisi 3 pernyataan dari hasil pengembangan 3 indikator Motivasi Kerja. Terdapat alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan berupa

‘sangat setuju’ dengan proporsi nilai 5, ‘setuju’ dengan proporsi nilai 4, ‘netral’ dengan proporsi nilai 3, ‘tidak setuju’ dengan proporsi nilai 2, ‘sangat tidak setuju’ dengan proporsi nilai 1. Adapun hasil dari jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja dijabarkan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No Item	Skor										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(X.1.1)	Saya mendapatkan predikat karyawan yang baik.										
	0	0	2	1.96	47	46.7	47	46.7	6	5.8	3.54
(X.1.2)	Saya mendapatkan posisi Kerja yang saya inginkan.										
	0	0	0	0	90	88.2	66	64.7	6	5.8	3.76
(X.1.3)	Adanya tali persaudaraan di tempat kerja saya.										
	1	0	0	0	16	15.6	62	60.7	23	22.5	4.04
	<b>Grand Mean</b>										<b>4.20</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki 3 Item Pernyataan. Adapun nilai *grand mean* teridentifikasi sebesar x yang termasuk dalam skala interval pada rentang 3,41 sampai 4,20 yang menandakan bahwa Motivasi Kerja (X1) tergolong Baik di PDAM Kota Malang. Selanjutnya, jumlah rata-rata jawaban dari responden dengan nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan pertama atau X.1.3 yakni “Adanya tali persaudaraan di tempat kerja saya.” dengan rata-rata 4.04, yang artinya para karyawan merasa adanya ikatan persaudaraan diantara mereka.

Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan keempat atau X.1.1 dengan nilai rata-rata 3.54, item pernyataan “Saya mendapatkan predikat karyawan yang baik.” yang artinya terdapat beberapa karyawan yang belum mendapatkan predikat karyawan yang baik.

#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pada penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja (X2) diukur menggunakan kuesioner yang berisi 32 pernyataan dari hasil pengembangan 6 indikator Kepuasan Kerja (X2). Terdapat alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan berupa ‘sangat setuju’ dengan proporsi nilai 5, ‘setuju’ dengan proporsi nilai 4, ‘netral’ dengan proporsi nilai 3, ‘tidak setuju’ dengan proporsi nilai 2, ‘sangat tidak setuju’ dengan proporsi nilai 1. Adapun hasil dari jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (X2) dijabarkan dalam Table 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No Item	Skor										Mean	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
(X2.1.1)	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang.											
	0	0	1	0.1	16	15.6	72	70.5	13	12.7	3.95	
(X2.1.2)	Pekerjaan yang saya jalani sekarang merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya.											
	0	0	0	0	20	19.6	69	67.6	13	12.7	3.93	
(X2.1.3)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya.											
	0	0	2	1.96	12	11.7	70	68.6	18	17.6	4.01	
(X2.1.4)	Perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan sesuai yang melebihi kemampuan.											
	0	0	3	2.94	24	23.5	64	62.7	11	10.7	3.81	
(X2.2.1)	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan Saya.											
	0	0	3	2.94	13	12.7	77	75.4	45	44.1	3.90	
(X2.2.2)	perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan (terbuka)											
	0	0	0	0	3	2.94	99	97	0	0	3.97	
(X2.2.3)	Gaji yang saya terima dapat memenuhi biaya kehidupan Saya.											
	0	0	1	0.1	20	19.6	72	70.5	9	8.8	3.87	
(X2.2.4)	Saya merasa puas dengan gaji yang terima.											
	0	0	1	0.1	19	18.6	58	56.8	24	23.5	4.02	
(X2.3.1)	Perusahaan/instansi memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan.											
	3		2	1.96	30	29.4	58	56.8	9	8.8	3.66	
(X2.3.2)	Perusahaan/Instansi memberikan saya jenjang karir yang pasti.											
	1		2	1.96	32	31.3	56	54.9	11	10.7	3.72	
(X2.3.3)	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi jabatan.											
	2		4	3.92	37	36.2	53	51.9	6	5.88	3.55	
(X2.3.4)	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan/instansi sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya.											
	1		2	1.96	38	37.2	55	53.9	6	5.88	3.61	
(X2.3.5)	Sistem promosi di Perusahaan/Instansi terlaksana dengan adil sesuai dengan ketentuan.											

	3		3	2.94	57	55.8	33	32.3	6	5.88	3.35
(X2.4.1)	Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan tugas yang sulit.										
	0	0	3	2.94	12	11.7	79	77.4	8	7.84	3.90
(X2.4.2)	Pimpinan mau mendengar keluhan saya.										
	0	0	3	2.94	38	37.2	50	49.1	11	10.7	3.67
(X2.4.3)	Pimpinan memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan saya.										
	0	0	0	0	13	12.7	77	75.4	12	11.7	3.99
(X2.4.4)	Saya selalu mendapat dukungan penuh dari Pimpinan.										
	0	0	0	0	16	15.6	80	78.4	6	5.88	3.90
(X2.4.5)	Motivasi yang diberikan membuat saya ingin terus berprestasi.										
	0	0	1	0.1	14	13.7	78	76.4	9	8.8	3.93
(X2.5.1)	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif.										
	0	0	0	0	15	14.7	78	76.4	9	8.8	3.94
(X2.5.2)	Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam mencapai target kerja.										
	0	0	2	1.96	21	20.5	75	73.5	4	3.9	3.79
(X2.5.3)	Keinginan rekan-rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target kerja.										
	0	0	0	0	27	26.4	71	69.6	4	3.9	3.77
(X2.5.4)	Semangat kerja sama dengan rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target kerja.										
	0	0	0	0	13	12.7	79	77.4	10	9.8	3.97
(X2.5.5)	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam mencapai target kerja.										
	0	0	0	0	17	16.6	74	72.5	11	10.7	3.94
(X2.5.6)	Kemampuan baik yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.										
	0	0	0	0	11	10.7	85	83.3	6	5.88	3.95
(X2.5.7)	Kemampuan baik yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.										
	0	0	0	0	10	9.8	85	83.3	7	5.8	3.97
(X2.5.8)	Saya merasa nyaman bekerja bersama rekan-rekan kerja.										
	0	0	0	0	11	10.7	81	79.4	10	9.8	3.99
(X2.5.9)	Saya Sering merasakan bahwa pekerjaan saya berarti.										
	0	0	1	0.1	16	15.6	73	71.5	12	11.7	3.94
(X2.6.1)	Saya suka dengan berbagai hak yang saya lakukan di tempat kerja.										
	0	0	1	0.1	23	22.5	74	72.5	4	3.9	3.79
(X2.6.2)	Pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja tidak terlalu banyak.										
	1		18	17.6	26	25.4	26	25.4	31	30.3	3.6
(X2.6.3)	Ruang (Meja, Kursi, dll) tempat saya bekerja terasa nyaman.										
	0	0	1	0.1	21	20.5	52	50.9	28	27.4	4.04
(X2.6.4)	Tersedia tempat makan/kantin di tempat saya bekerja.										
	0	0	1	0.1	3	2.94	80	78.4	17	16.6	4.1
(X2.6.5)	Tersedia tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai.										
	0	0	0	0	4	3.92	51	50.0	47.0	46.0	4.42
	<b>Grand Mean</b>										<b>3.87</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki 32 Item pernyataan. Adapun nilai *grand mean* teridentifikasi sebesar 3.87 yang termasuk dalam skala interval pada rentang 3,41 sampai 4,20 yang menandakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) tergolong Baik pada PDAM Malang. Selanjutnya, jumlah rata-rata jawaban dari responden dengan nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan terakhir atau X2.6.5 yakni “Tersedia tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai” dengan rata-rata 4.42, yang artinya para karyawan merasa sangat puas dan senang bahwa perusahaan menyediakan tempat beribadah yang nyaman di kantor.

Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan kelima atau X2.3.5 dengan nilai rata-rata 3.35, item pernyataan “Sistem promosi di Perusahaan/Instansi terlaksana dengan adil sesuai dengan ketentuan.” yang artinya terdapat beberapa karyawan yang merasa system promosi di PDAM Kota Malang belum terlaksana adil sesuai dengan ketentuan.

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel Kinerja (Y) diukur menggunakan kuesioner yang berisi 6 pernyataan dari hasil pengembangan 3 indikator Kinerja (Y). Terdapat alternatif jawaban pada masing-masing pernyataan berupa ‘sangat setuju’ dengan proporsi nilai 5, ‘setuju’ dengan proporsi nilai 4, ‘netral’ dengan proporsi nilai 3, ‘tidak setuju’ dengan proporsi nilai 2, ‘sangat tidak setuju’ dengan proporsi nilai 1. Adapun hasil dari jawaban responden mengenai variabel Kinerja (Y) dijabarkan dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

No Item	Skor										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 (Y.1.1)	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai target.										4.01
	0	0	0	0	10	9.8	80	78.4	12	11.7	
2 (Y.1.2)	Saya mampu mendapatkan nilai atau skor yang tinggi setelah melakukan tugas pekerjaan.										3.50
	0	0	0	0	57	55.8	38	37.2	7	6.86	

3 (Y.2.1)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.										
	0	0	1	0.1	3	2.94	83	81.3	15	14.7	4.09
4 (Y.2.2)	Saya mampu menjalani komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.										
	0	0	0	0	6	5.8	79	77.4	17	16.6	4.10
5 (Y.2.3)	Saya mampu bekerjasama didalam dan diluar kelompok kerja.										
	0	0	0	0	8	7.84	83	81.3	11	10.7	4.02
6 (Y.3)	Saya mampu melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan di perusahaan tersebut.										
	0	0	0	0	7	6.86	86	84.3	9	8.8	4.01
<b>Grand Mean</b>											<b>3.955</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Kinerja (Y) memiliki 6 Item Pernyataan. Adapun nilai *grand mean* teridentifikasi sebesar 3,955 yang termasuk dalam skala interval pada rentang 3,41 sampai 4,20 yang menandakan bahwa Kinerja (Y) tergolong Baik PDAM Kota Malang. Selanjutnya, jumlah rata-rata jawaban dari responden dengan nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan keenam atau Y.2.2 yakni “Saya mampu menjalani komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.” dengan rata-rata 4.10, yang artinya para karyawan merasa komunikasi yang terjalin terhadap rekan kerja maupun atasan sudah terjalin dengan baik.

Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan kedua atau Y.1.2 dengan nilai rata-rata 3.5, item pernyataan “Saya mampu mendapatkan nilai atau skor yang tinggi setelah melakukan tugas pekerjaan.” yang artinya terdapat beberapa karyawan masih merasa mendapatkan skor rendah setelah melakukan tugas pekerjaan.

#### 4.4 Uji Instrumen

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan dengan maksud untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2016:121) mengatakan bahwa “Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud.” Uji validitas dapat diukur menggunakan SPSS. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka item tersebut dinyatakan valid,

tetapi jika signifikansi  $> 0,05$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun cara lain untuk menentuka item tersebut valid atau tidak valid yaitu dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika nilai positif dari r hitung  $\geq$  r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, jika r hitung  $<$  r maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

$$df = (N-2) (102-2) = 100$$

$$r \text{ tabel } 100 = 0,194^*$$

\*Uji Signifikan Two-way Tailed 0,05

1) Motivasi Kerja X1

Item	Korelasi	Sig	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.690	0.000	0.194	Valid
X1.2	0.721	0.000	0.194	Valid
X1.3	0.662	0.000	0.194	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan semua item dari pernyataan variabel X1 (Motivasi Kerja) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,194 atau r hitung  $>$  0,194 serta nilai signifikan dari semua item variabel X1 menunjukkan nilai  $<$  0,05.

2) Kepuasan Kerja X2

Item	Korelasi	Sig	r-tabel	Keterangan
X2.1.1	.548**	0.000	0.194	Valid
X2.1.2	.490**	0.000	0.194	Valid
X2.1.3	.524**	0.000	0.194	Valid
X2.1.4	.680**	0.000	0.194	Valid
X2.2.1	.560**	0.000	0.194	Valid
X2.2.2	.207*	0.000	0.194	Valid



X2.2.3	.641**	0.000	0.194	Valid
X2.2.4	.623**	0.000	0.194	Valid
X2.3.1	.742**	0.000	0.194	Valid
X2.3.2	.757**	0.000	0.194	Valid
X2.3.3	.728**	0.000	0.194	Valid
X2.3.4	.710**	0.000	0.194	Valid
X2.3.5	.560**	0.000	0.194	Valid
X2.4.1	.749**	0.000	0.194	Valid
X2.4.2	.484**	0.000	0.194	Valid
X2.4.3	.709**	0.000	0.194	Valid
X2.4.4	.789**	0.000	0.194	Valid
X2.4.5	.812**	0.000	0.194	Valid
X2.5.1	.783**	0.000	0.194	Valid
X2.5.2	.661**	0.000	0.194	Valid
X2.5.3	.779**	0.000	0.194	Valid
X2.5.4	.735**	0.000	0.194	Valid
X2.5.5	.629**	0.000	0.194	Valid
X2.5.6	.779**	0.000	0.194	Valid

X2.5.7	.785**	0.000	0.194	Valid
X2.5.8	.744**	0.000	0.194	Valid
X2.5.9	.645**	0.000	0.194	Valid
X2.6.1	.659**	0.000	0.194	Valid
X2.6.2	.468**	0.000	0.194	Valid
X2.6.3	.619**	0.000	0.194	Valid
X2.6.4	.384**	0.000	0.194	Valid
X2.6.5	.541**	0.000	0.194	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan semua item dari pernyataan variabel X2 (Kepuasan Kerja) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,194 atau r hitung  $> 0,194$  serta nilai signifikan dari semua item variabel X2 menunjukkan nilai  $< 0,05$

### 3) Kinerja Y

Item	Korelasi	Sig	r-tabel	Keterangan
<b>Y.1.1</b>	0.749	0.000	0.194	Valid
<b>Y.1.2</b>	0.662	0.000	0.194	Valid
<b>Y.2.1</b>	0.845	0.000	0.194	Valid
<b>Y.2.2</b>	0.771	0.000	0.194	Valid
<b>Y.2.3</b>	0.712	0.000	0.194	Valid
<b>Y.3</b>	0.737	0.000	0.194	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan semua item dari pernyataan variabel Y (Kinerja) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,194 atau r hitung  $> 0,194$  serta nilai signifikan dari semua item variabel Y menunjukkan nilai  $< 0,05$ .

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2017:130). Reliabel berkaitan dengan pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut termasuk kategori baik. Apabila variabel yang diteliti memiliki *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun datanya sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	0.609	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	0.614	Reliabel
<b>Kinerja (Y)</b>	0.692	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *cronbach alpha* pada variabel X1 sebesar 0,609, variabel X2 sebesar 0,614 dan variabel Y sebesar 0,692. Keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel sudah baik karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau dalam arti lain dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi termasuk dalam sebaran normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah jika model residualnya mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat distribusi P-P Plot dan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) > 0, 05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian uji normalitas:

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Keterangan
<b>X1</b>	0.174	Berdistribusi Normal
<b>X2</b>	0.154	Berdistribusi Normal
<b>Y</b>	0.263	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan nilai di atas, nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-smirnov* pada Pada Variabel X1 sebesar 0,174, X2 sebesar 0.154, dan Y sebesar 0.263. Ketiganya lebih besar dari  $\alpha$  (0, 05) maka dapat disimpulkan bahwa residual data model regresi berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

#### 4.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan oleh peneliti untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi  $f < 0,05$  (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Adapun uji linieritas dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.12**  
**Uji Linieritas**

Variabel Independen	Sig Linearity	Variabel Dependen
Motivasi Kerja (X1)	<b>0,000</b>	Kinerja (Y)
Kepuasan Kerja (X2)	<b>0,000</b>	Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan uji linearitas menggunakan *Curve Estimation* pada tabel 4.9 maka dapat dinyatakan uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Yakni variable Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan linier dengan Kinerja (Y)  $0.00 < 0.05$ . Serta Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan linier dengan Kinerja (Y)  $0.00 < 0.05$ .

## 4.6 Metode Analisis Data

### 4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 26 tersebut dapat ditunjukkan pada table berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.013	1.689		9481	0.000
	TOTAL_X1	0.684	0.148	0.420	4.631	0.000
	TOTAL_x2	0.085	0.016	0.480	5.475	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 16,013 dan koefisien regresi  $b_1 = 0,684$ ;  $b_2 = 0,085$ . Nilai konstanta dan koefisien regresi ( $\alpha$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ ) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1 X1 + b_2 X2$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 16,013 + 0,648 X1 + 0,085 X2$$

Keterangan:

$X1$  = Motivasi Kerja

$X2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja

Arti dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut:

1.  $\alpha = 16,013$

Nilai koefisien konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 16,013, artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) maka Kinerja (Y) akan bernilai sebesar 16,013.

2.  $\beta_1 = 0,684$

Koefisien n regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,684 yang bernilai positif. Artinya, setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,684 dengan asumsi variabel lain konstan.

3.  $\beta_2 = 0,085$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Koefisien variabel Kepuasan Kerja (X2) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lain konstan.

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 4.7.1 Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14**  
**Tabel Uji T Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.013	1.689		9.481	0.000
	TOTAL_X1	0.684	0.148	0.420	4.631	0.000
	TOTAL_x2	0.085	0.016	0.480	5.475	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 100) = 1.983$$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung

4,631 > 1,984, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

- 2) Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,475 > 1,984$ , artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

#### 4.7.2 Uji F Simultan

**Tabel 4.15**  
**Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.297	2	58.148	17.290	.000 <sup>b</sup>
	Residual	332.958	99	3.363		
	Total	449.255	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja						

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan output di atas menunjukkan nilai signifikansi pada Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $17,290 > F$  tabel 3,08, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.8 Pembahasan

Dari pembahasan model penelitian dan pengujian hipotesis telah dilakukan penyelesaian bab, sub bab sebelumnya dan pada bagian ini dijelaskan tentang hubungan antar variabel dalam model penelitian.

#### 4.8.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,631 > 1,984$ , artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti (2020) yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ.

Artinya:

*Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dimuka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Jika motivasi kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan maka karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, tuntas, terarah) maka dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawai dengan baik dan sesuai dengan hasil kempuannya.



#### 4.8.2 Pengaruh Variabel Kepuasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,475 > 1,984$ , artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِئُوسُكُمْ لَعْنٍ شَكْرُكُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَعْنُ كُفْرِكُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:

*Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"*

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan bersyukur, seseorang tersebut perlu memiliki sikap menerima apa yang ada atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan Hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, beliau berkata "Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah SWT yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim).

#### 4.8.3 Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $17,290 > F_{tabel}$  3,08, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Syahrial (2021), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachamatullaily, Hendri, waluya (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara Simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam Al-Qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومًا (الصَّفِّ : ٤)

Artinya:

*“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT memberikan petunjuk kepada Kaum muslim untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standr kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin baik, karena faktor tersebut akan berdampak juga kepada kepuasan kerja para karyawan PDAM Kota Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti dapat menggunakan hasil penelitian sebagai data pendukung pada penelitian selanjutnya. Selain itu dapat melanjutkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan menggunakan kajian islam atau integrasi islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, Mukhtar, A., Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. 5.2: 388-400
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.
- Juniari, E.K.Ni., Riana, I.G., Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*. 4.11: 823-840
- Juniantara, I.Wayan. & Riana, I.Gede. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4.09: 611-628
- Karima, P. Adella. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Malang, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2010). *Al-Qur'an Hafalan*. Sahifa, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*: edisi 10. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muslih, Basthoumi. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10.4: 799-810
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Marbawi, Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Unimal Press. Aceh.
- Oktavianti, Nopi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3.2: 148-155
- Priyono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Putri, K. Risa. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Agriprimatech*. 3.1: 33-39

Rahmawati, R. & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 27-40

Riyanto, S., Endri, Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspective in Management*. 19(3): 162-174

Sandika, Sandy. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma.

Sanuddin, P.D.F. & Widjojo, R.M.A. (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *Jurnal MODUS*. 25(2): 217-231.

Suardhita, N., Rafik, A., Siregar, O. (2020). Analyis of The Effect of Motivation and Job Sastisfaction on Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia, Jakarta. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. 1(3): 209-217.

Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Subakti, G.Agung. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*. 4(2): 596606.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo, Jambi). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. 2.1: 53-65.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Biodata Peneliti
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 5 : Uji Normalitas dan Uji Linieritas
- Lampiran 6 : Uji Regresi Linier Berganda & Uji t (Parsial)
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Penelitian Skripsi

**Lampiran 1 :**

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Nabila Hananizzah Ramadhan  
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 11 Januari 1999  
Alamat Asal : Ds. Driyorejo RT 03 RW 01 Driyorejo, Gresik  
Alamat di Malang : Plaosan Permai Blok D Blimbing, Malang  
Telepon : +62895403656802  
Email : [nhr199945@gmail.com](mailto:nhr199945@gmail.com)

**Pendidikan Formal**

2005 – 2011 : SDN Cangkir  
2011 – 2014 : SMPN 1 Driyorejo  
2014 – 2017 : SMAN 1 Driyorejo  
2017 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 30 Desember 2022

Nabila Hananizzah R.

## **Lampiran 2 :**

### **Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth Bapak/Ibu Responden  
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa program strata satu (S1) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi (FE) Jurusan Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM), dengan ini saya Nabila Hananizzah Ramadhan 17510078. Mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang.”**

Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan di luar riset, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. "Responden diharapkan membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap; Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda".

Demikianlah permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,  
Nabila Hananizzah R

#### **Petunjuk Pengisian:**

**1 = Sangat Tidak Setuju**

**2 = Tidak Setuju**

**3 = Netral**

**4 = Setuju**



5 = *Sangat Tidak Setuju*

Nama \*

---

Jenis Kelamin \*

Laki-laki

Perempuan

Usia \*

---

Pendidikan Terakhir

SMA/SMK

S1

S2

S3

Yang lain: \_\_\_\_

Jabatan

---

Lama Bekerja

<1 Tahun

1-3 Tahun

4-7 Tahun

>7 Tahun

Yang lain: \_\_\_\_\_

MOTIVASI KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan predikat karyawan yang baik					
2.	Saya mendapatkan posisi kerja yang diinginkan					

3.	Adanya tali persaudaraan di tempat kerja					
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
6.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang					
7.	Pekerjaan yang saya jalani sekarang merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya					
8.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya					
7.	Perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan yang melebihi kemampuan					
<b>Gaji /Upah</b>						
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
10.	Perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan (terbuka)					
11.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi biaya kehidupan saya					
12.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima					
<b>Kesempatan Promosi</b>						
13.	Instansi memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan					
14.	Instansi memebrikan jenjang karir yang pasti					
15.	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi jabatan					
16.	Promosi jabatan yang diberikan instansi sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya					
17	Sistem promosi di Instansi terlaksana dengan adil					

<b>Pen gawasan</b>						
18.	Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan tugas yang sulit					
19.	Pimpinan mau mendengar keluhan karyawannya.					
20.	Pimpinan memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan.					
21.	Karyawan selalau mendapat dukungan dari Pimpinan/Supervisor.					
22.	Motivasi yang diberikan membuat saya ingin terus berprestasi.					
<b>Rekan Kerja</b>						
23.	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif.					
24.	Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam mencapai target kerja.					
25.	Keinginan rekan-rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam mencapai target kerja					
26.	Semangat kerja sama dengan rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target kerja.					
27.	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target					
28.	Kemampuan baik yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
29.	Kemampuan baik yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya					
30.	Saya merasa nyaman bkerja bersama rekan-rekan kerja saya.					
<b>Kon disi Kerja</b>						

31.	Saya sering merasakan bahwa pekerjaan saya berarti					
31.	Saya suka dengan berbagai hak yang saya lakukan di tempat kerja.					
32.	Pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja tidak terlalu banyak					
33.	Ruang (meja, kursi, dll) tempat saya bekerja terasa nyaman					
34.	Tersedia tempat makan/kantin di tempat kerja.					
35.	Tersedia tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai.					
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
36.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai.					
37.	Saya mampu mendapatkan nilai skor yang tinggi setelah melakukan tugas pekerjaannya.					
38.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
39.	Saya mampu menjalani komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.					
40.	Saya mampu bekerja saya di dalam dan di luar kelompok kerja.					
41.	Saya mampu melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan diperusahaan tersebut.					

**Lampiran 3 :**

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner**

**Motivasi Kerja (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
5	5	5	15
5	5	3	13
3	4	5	12
5	5	5	15
3	3	4	10
4	4	5	13
4	3	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	1	7
3	4	4	11
5	4	3	12
3	4	4	11
3	3	4	10
3	4	3	10
3	3	5	11
3	4	4	11
3	4	4	11
5	4	4	13
4	3	5	12
3	3	4	10
4	3	3	10
2	4	4	10
3	3	4	10
3	3	3	9
3	3	4	10
4	3	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	5	13
4	4	4	12
3	5	5	13
3	3	5	11

4	4	4	12
3	3	5	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
2	4	4	10
4	3	4	11
4	4	3	11
3	4	5	12
4	4	3	11
4	4	3	11
3	3	3	9
3	4	3	10
3	3	3	9
4	4	5	13
3	3	4	10
4	4	5	13
4	4	4	12
3	3	5	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
3	4	5	12
3	4	5	12
3	4	5	12
3	4	4	11
4	3	4	11
3	3	5	11
4	4	4	12

4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	3	10
3	3	4	10
3	3	3	9
3	3	4	10
4	3	5	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
3	4	4	11
4	3	4	11
3	3	4	10
3	3	4	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11

### Kepuasan Kerja (X2)

X2.1. 1	X2.1. 2	X2.1. 3	X2.1. 4	X2.2. 1	X2.2. 2	X2.2. 3	X2.2. 4	X2.3. 1	X2.3. 2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	3	4	2	4	2	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	5	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	5	4	5	5	5	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4





4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	5	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

X2.3. 3	X2.3. 4	X2.3. 5	X2.4. 1	X2.4. 2	X2.4. 3	X2.4. 4	X2.4. 5	X2.5. 1	X2.5. 2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	5	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	5	5	5	3	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4





X2.5.3	X2.5.4	X2.5.5	X2.5.6	X2.5.7	X2.5.8	X2.5.9
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4



3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

X2.6.1	X2.6.2	X2.6.3	X2.6.4	X2.6.5	Total_X2
4	4	4	4	4	128
4	3	4	4	4	132
4	5	4	4	5	123
5	5	5	5	5	158
3	3	3	5	5	111
3	3	3	5	5	138
3	2	3	4	4	101
4	3	4	4	4	124
4	4	4	4	4	127
4	2	3	4	4	110
4	3	4	4	4	115
4	4	3	5	4	129
4	5	5	4	5	129
3	4	4	4	4	119
4	4	4	4	4	137
4	5	5	4	4	131
4	3	4	4	4	121
3	3	4	4	4	110
3	2	5	5	5	137
4	4	2	4	4	122
4	4	4	4	4	119
3	3	3	4	4	96
3	3	4	3	4	99
3	3	5	4	4	116
3	3	3	3	3	99
3	3	3	4	4	107
3	4	3	4	4	99

3	4	3	4	4	97
5	5	5	5	5	159
4	5	4	4	4	124
4	4	4	4	4	128
3	3	3	4	3	98
4	4	4	4	5	127
4	4	4	4	4	128
4	3	4	4	4	140
3	4	4	5	5	123
4	2	4	4	4	121
4	5	4	4	4	122
3	3	4	5	5	130
4	4	4	4	4	128
4	4	4	4	3	108
4	4	4	4	4	123
4	3	3	2	4	116
2	2	3	4	4	101
4	4	4	4	4	128
3	2	3	4	4	112
3	1	3	4	4	108
4	2	3	4	4	114
4	2	3	4	4	109
4	4	4	3	3	116
4	4	5	4	4	130
5	5	5	5	5	143
5	5	5	5	5	159
4	4	4	4	4	130
4	3	4	3	5	118
4	5	5	4	5	129
4	5	5	4	5	129
4	5	4	4	5	128
4	3	4	4	5	126
4	5	4	4	5	128
4	3	4	4	5	125
4	5	4	4	5	128
4	3	4	4	5	126
4	5	4	4	5	128
4	5	5	4	5	129
4	3	4	4	5	125
4	5	5	4	5	129
4	5	5	4	5	155
4	3	5	4	5	128
4	4	5	4	5	132
4	5	5	4	5	133
4	3	5	4	5	131
4	2	5	4	5	130
4	5	5	4	5	133
4	5	5	4	5	133
4	5	3	4	5	128

4	5	5	4	5	130
4	5	4	4	5	129
4	5	5	4	5	130
4	5	4	4	5	129
4	5	5	4	5	130
4	5	5	4	5	130
4	5	5	4	5	126
3	4	4	5	5	122
4	2	4	4	5	121
4	2	4	5	5	120
4	2	4	4	4	120
4	2	4	4	4	119
4	4	4	4	4	123
4	4	4	5	4	124
4	2	4	5	5	123
3	3	4	4	4	122
3	3	4	4	4	124
3	3	4	4	4	122
3	4	3	5	5	126
4	4	3	4	4	125
4	2	3	5	4	125
4	2	4	4	4	125
4	5	4	5	4	127
4	5	4	4	5	126
4	2	5	4	4	127
4	2	5	4	4	126

### Kinerja Karyawan (Y)

Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3	Total_Y
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	3	5	5	5	4	27
4	3	4	4	3	4	22
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	23



3	3	4	4	4	4	22
4	3	4	5	5	4	25
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
5	3	5	4	4	4	25
3	3	2	3	3	4	18
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	5	5	3	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23

4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	5	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	5	4	4	24
4	3	4	5	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	5	5	5	5	27
3	4	5	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	5	26
3	3	4	4	4	4	22
5	4	5	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

**Lampiran 4 :**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.372**	0.073	.690**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.469	0.000
	N	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.372**	1	.213*	.721**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.032	0.000
	N	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	0.073	.213*	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	0.469	0.032		0.000
	N	102	102	102	102
Total_X1	Pearson Correlation	.690**	.721**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.296**	.400**	.373**	.320**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.000	0.000	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.1.2	Pearson Correlation	.296**	1	.715**	.471**	.315**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.000	0.000	0.001
	N	102	102	102	102	102

X2.1.3	Pearson Correlation	.400**	.715**	1	.502**	.316**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.1.4	Pearson Correlation	.373**	.471**	.502**	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.2.1	Pearson Correlation	.320**	.315**	.316**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.001	0.000	
	N	102	102	102	102	102
X2.2.2	Pearson Correlation	0.087	0.082	0.101	0.128	0.174
	Sig. (2-tailed)	0.383	0.415	0.314	0.199	0.080
	N	102	102	102	102	102
X2.2.3	Pearson Correlation	.292**	.285**	.210*	.205*	.333**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.034	0.038	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.2.4	Pearson Correlation	.284**	.466**	.473**	.411**	.465**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.3.1	Pearson Correlation	.338**	.258**	.301**	.530**	.366**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.009	0.002	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.3.2	Pearson Correlation	.305**	.220*	0.169	.520**	.391**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.026	0.089	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.3.3	Pearson Correlation	.296**	.369**	.405**	.514**	.497**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102

X2.3.4	Pearson Correlation	.363**	.370**	.353**	.553**	.363**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.3.5	Pearson Correlation	.244*	0.147	.196*	.290**	.374**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.139	0.048	0.003	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.4.1	Pearson Correlation	.330**	0.136	.297**	.494**	.407**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.173	0.002	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.4.2	Pearson Correlation	.354**	-0.081	0.129	0.168	.338**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.420	0.196	0.092	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.4.3	Pearson Correlation	.383**	0.138	.325**	.419**	.380**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.167	0.001	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.4.4	Pearson Correlation	.439**	.318**	.361**	.468**	.608**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.4.5	Pearson Correlation	.328**	.222*	.319**	.433**	.450**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.025	0.001	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.5.1	Pearson Correlation	.313**	.310**	.371**	.495**	.337**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.000	0.000	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.5.2	Pearson Correlation	.358**	.444**	.316**	.484**	.291**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.003
	N	102	102	102	102	102

X2.5.3	Pearson Correlation	.477**	.498**	.366**	.559**	.368**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.5.4	Pearson Correlation	.506**	.322**	.341**	.426**	.317**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001
	N	102	102	102	102	102
X2.5.5	Pearson Correlation	.289**	.286**	0.158	.400**	.278**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.113	0.000	0.005
	N	102	102	102	102	102
X2.5.6	Pearson Correlation	.416**	.328**	.361**	.484**	.404**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.5.7	Pearson Correlation	.419**	.332**	.397**	.496**	.284**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.004
	N	102	102	102	102	102
X2.5.8	Pearson Correlation	.418**	0.189	.249*	.358**	.224*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.057	0.012	0.000	0.024
	N	102	102	102	102	102
X2.5.9	Pearson Correlation	.457**	.237*	.350**	.428**	.291**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.017	0.000	0.000	0.003
	N	102	102	102	102	102
X2.6.1	Pearson Correlation	.236*	.358**	.327**	.472**	.369**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102
X2.6.2	Pearson Correlation	0.191	0.119	0.082	.292**	0.103
	Sig. (2-tailed)	0.054	0.232	0.414	0.003	0.303
	N	102	102	102	102	102



0.174	.333**	.465**	.366**	.391**	.497**	.363**	.374**
0.080	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
1	.274**	.264**	0.000	0.095	0.130	0.074	0.004
	0.005	0.007	1.000	0.341	0.193	0.462	0.964
102	102	102	102	102	102	102	102
.274**	1	.610**	.511**	.505**	.408**	.317**	.246*
0.005		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.013
102	102	102	102	102	102	102	102
.264**	.610**	1	.369**	.420**	.393**	.326**	0.075
0.007	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.455
102	102	102	102	102	102	102	102
0.000	.511**	.369**	1	.710**	.719**	.707**	.509**
1.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.095	.505**	.420**	.710**	1	.670**	.760**	.590**
0.341	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.130	.408**	.393**	.719**	.670**	1	.736**	.668**
0.193	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.074	.317**	.326**	.707**	.760**	.736**	1	.531**
0.462	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.004	.246*	0.075	.509**	.590**	.668**	.531**	1
0.964	0.013	0.455	0.000	0.000	0.000	0.000	
102	102	102	102	102	102	102	102



0.074	.376**	.375**	.537**	.528**	.441**	.401**	.432**
0.458	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.002	.272**	0.082	.338**	.311**	0.157	0.133	.543**
0.981	0.006	0.414	0.001	0.001	0.114	0.184	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.114	.353**	.439**	.446**	.518**	.385**	.342**	.425**
0.255	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.090	.574**	.487**	.569**	.520**	.565**	.391**	.412**
0.367	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.090	.559**	.516**	.654**	.593**	.537**	.467**	.466**
0.366	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
.220*	.560**	.516**	.442**	.522**	.418**	.476**	.377**
0.026	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102
0.151	.444**	.399**	.425**	.419**	.413**	.467**	.301**
0.129	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
102	102	102	102	102	102	102	102
.268**	.635**	.479**	.555**	.590**	.517**	.557**	.335**
0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
102	102	102	102	102	102	102	102
.234*	.583**	.430**	.528**	.525**	.350**	.396**	.354**
0.018	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102	102





.376**	.272**	.353**	.574**	.559**	.560**	.444**
0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.375**	0.082	.439**	.487**	.516**	.516**	.399**
0.000	0.414	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.537**	.338**	.446**	.569**	.654**	.442**	.425**
0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.528**	.311**	.518**	.520**	.593**	.522**	.419**
0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.441**	0.157	.385**	.565**	.537**	.418**	.413**
0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.401**	0.133	.342**	.391**	.467**	.476**	.467**
0.000	0.184	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.432**	.543**	.425**	.412**	.466**	.377**	.301**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
102	102	102	102	102	102	102
1	.652**	.787**	.627**	.778**	.643**	.467**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.652**	1	.696**	.515**	.622**	.437**	0.137
0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.170
102	102	102	102	102	102	102

.787**	.696**	1	.694**	.697**	.573**	.291**
0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.003
102	102	102	102	102	102	102
.627**	.515**	.694**	1	.691**	.557**	.527**
0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.778**	.622**	.697**	.691**	1	.702**	.455**
0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.643**	.437**	.573**	.557**	.702**	1	.605**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
102	102	102	102	102	102	102
.467**	0.137	.291**	.527**	.455**	.605**	1
0.000	0.170	0.003	0.000	0.000	0.000	
102	102	102	102	102	102	102
.450**	0.182	.385**	.590**	.513**	.593**	.708**
0.000	0.067	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.514**	.472**	.542**	.579**	.600**	.551**	.483**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.424**	.270**	.302**	.390**	.465**	.573**	.489**
0.000	0.006	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.593**	.461**	.486**	.560**	.648**	.739**	.500**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102





.555**	.528**	.480**	.504**	.491**	.542**	.359**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.590**	.525**	.561**	.494**	.510**	.535**	.402**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.517**	.350**	.386**	.478**	.472**	.420**	.290**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003
102	102	102	102	102	102	102
.557**	.396**	.552**	.507**	.532**	.470**	.307**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
102	102	102	102	102	102	102
.335**	.354**	.349**	.373**	.412**	.464**	.234*
0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.018
102	102	102	102	102	102	102
.450**	.514**	.424**	.593**	.642**	.662**	.460**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
0.182	.472**	.270**	.461**	.481**	.605**	.453**
0.067	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.385**	.542**	.302**	.486**	.534**	.698**	.531**
0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.590**	.579**	.390**	.560**	.515**	.614**	.598**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102



.513**	.600**	.465**	.648**	.651**	.760**	.573**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.593**	.551**	.573**	.739**	.791**	.716**	.535**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.708**	.483**	.489**	.500**	.517**	.440**	.291**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003
102	102	102	102	102	102	102
1	.671**	.623**	.571**	.542**	.506**	.407**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.671**	1	.629**	.707**	.656**	.637**	.550**
0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.623**	.629**	1	.637**	.639**	.496**	.326**
0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001
102	102	102	102	102	102	102
.571**	.707**	.637**	1	.942**	.637**	.552**
0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.542**	.656**	.639**	.942**	1	.688**	.598**
0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.506**	.637**	.496**	.637**	.688**	1	.580**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
102	102	102	102	102	102	102

.407**	.550**	.326**	.552**	.598**	.580**	1
0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	
102	102	102	102	102	102	102
.582**	.380**	.470**	.614**	.630**	.498**	.508**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.426**	.260**	.237*	.268**	.302**	.226*	.347**
0.000	0.008	0.017	0.007	0.002	0.022	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.491**	.349**	0.191	.345**	.373**	.452**	.374**
0.000	0.000	0.054	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102
.261**	.356**	.220*	.327**	.315**	.273**	.242*
0.008	0.000	0.026	0.001	0.001	0.005	0.014
102	102	102	102	102	102	102
.402**	.301**	.217*	.345**	.351**	.359**	.295**
0.000	0.002	0.029	0.000	0.000	0.000	0.003
102	102	102	102	102	102	102
.779**	.735**	.629**	.779**	.785**	.744**	.645**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102	102

X2.6.1	X2.6.2	X2.6.3	X2.6.4	X2.6.5	Total_X2
.236*	0.191	.343**	.306**	.217*	.548**
0.017	0.054	0.000	0.002	0.029	0.000
102	102	102	102	102	102

.358**	0.119	.346**	.279**	.366**	.490**
0.000	0.232	0.000	0.005	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.327**	0.082	.333**	.325**	.316**	.524**
0.001	0.414	0.001	0.001	0.001	0.000
102	102	102	102	102	102
.472**	.292**	.416**	0.188	.450**	.680**
0.000	0.003	0.000	0.058	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.369**	0.103	.299**	.288**	.219*	.560**
0.000	0.303	0.002	0.003	0.027	0.000
102	102	102	102	102	102
0.157	0.156	0.173	0.039	-0.075	.207*
0.115	0.117	0.082	0.698	0.453	0.036
102	102	102	102	102	102
.322**	.376**	.385**	0.161	0.140	.641**
0.001	0.000	0.000	0.106	0.162	0.000
102	102	102	102	102	102
.357**	.376**	.439**	0.140	.426**	.623**
0.000	0.000	0.000	0.161	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.391**	.277**	.412**	0.121	.382**	.742**
0.000	0.005	0.000	0.226	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.461**	.340**	.407**	0.171	.381**	.757**
0.000	0.000	0.000	0.087	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102

.454**	.270**	.404**	.267**	.461**	.728**
0.000	0.006	0.000	0.007	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.484**	.275**	.404**	0.097	.448**	.710**
0.000	0.005	0.000	0.333	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.312**	0.000	0.183	.296**	0.109	.560**
0.001	1.000	0.066	0.003	0.274	0.000
102	102	102	102	102	102
.450**	.282**	.507**	.260**	.445**	.749**
0.000	0.004	0.000	0.008	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
0.169	-0.038	0.128	.363**	-0.051	.484**
0.089	0.708	0.198	0.000	0.608	0.000
102	102	102	102	102	102
.341**	.296**	.442**	.291**	.398**	.709**
0.000	0.003	0.000	0.003	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.547**	.304**	.555**	.272**	.351**	.789**
0.000	0.002	0.000	0.006	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.472**	.305**	.490**	.309**	.405**	.812**
0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.628**	.384**	.405**	.280**	.378**	.783**
0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102

.494**	.299**	.464**	.278**	.386**	.661**
0.000	0.002	0.000	0.005	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.582**	.426**	.491**	.261**	.402**	.779**
0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.380**	.260**	.349**	.356**	.301**	.735**
0.000	0.008	0.000	0.000	0.002	0.000
102	102	102	102	102	102
.470**	.237*	0.191	.220*	.217*	.629**
0.000	0.017	0.054	0.026	0.029	0.000
102	102	102	102	102	102
.614**	.268**	.345**	.327**	.345**	.779**
0.000	0.007	0.000	0.001	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.630**	.302**	.373**	.315**	.351**	.785**
0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.498**	.226*	.452**	.273**	.359**	.744**
0.000	0.022	0.000	0.005	0.000	0.000
102	102	102	102	102	102
.508**	.347**	.374**	.242*	.295**	.645**
0.000	0.000	0.000	0.014	0.003	0.000
102	102	102	102	102	102
1	.396**	.454**	0.050	.265**	.659**
	0.000	0.000	0.616	0.007	0.000
102	102	102	102	102	102



Y.2.2	Pearson Correlation	.401**	.286**	.650**	1	.673**	.524**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y.2.3	Pearson Correlation	.341**	.237*	.537**	.673**	1	.515**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.017	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Y.3	Pearson Correlation	.479**	.358**	.535**	.524**	.515**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Total_Y	Pearson Correlation	.749**	.662**	.845**	.771**	.712**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

## Uji Reliabilitas

### Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Total_X1	0.609
Total_X2	0.614
Total_Y	0.692

**Lampiran 5 :**

**Uji Normalitas dan Uji Linieritas**

Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
N		102	102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	11.36	124.13	23.78
	Std. Deviation	1.296	11.914	2.109
Most Extreme Differences	Absolute	0.174	0.154	0.263
	Positive	0.174	0.154	0.263
	Negative	-0.164	-0.135	-0.228
Test Statistic		0.174	0.154	0.263
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y *	Between Groups	(Combined)	147.771	7	21.110	6.582	0.000
Total_X1		Linearity	79.323	1	79.323	24.732	0.000
		Deviation from Linearity	68.449	6	11.408	3.557	0.003
	Within Groups		301.483	94	3.207		
	Total		449.255	101			



**Lampiran 6 :**

**Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.013	1.689		9.481	0.000
	Total_X1	0.684	0.148	0.420	4.631	0.000

a.  
Dependent  
Variable:  
Total\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.231	1.936		6.834	0.000
	Total_X2	0.085	0.016	0.480	5.475	0.000

a.  
Dependent  
Variable:  
Total\_Y

**Lampiran 7 :**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nabila Hananizzah R  
NIM : 17510078  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA  
MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





Malang, 16 Desember 2022  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 8 :

### Surat Permohonan Penelitian Skripsi

 <b>PERUMDA AIR MINUM TUGU TIRTA KOTA MALANG</b>	<b>OFFICE :</b> JL. TERUSAN DANAU SENTANI NO.100 KOTAMALANG TELP.(0341) 715103 FAX. (0341) 715107 PO.BOX 132 MALANG 65138 Website : www.perumdatugutirta.com email : humas@perumdatugutirta.go.id									
Malang, 12 Oktober 2022										
Nomor : 072 / 044 / 35.73.601 / 2022	Sifat : Biasa	Lampiran : -								
Perihal : Permohonan Penelitian Skripsi	Kepada Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Jl.Gajayana Nomor ; 05 di MALANG									
<p>Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : B-959/FEK-1/PP.00.9/09/2021 tanggal 30 September 2022 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima Mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :</p>										
<table border="1"><thead><tr><th>No</th><th>NIM</th><th>Nama</th><th>Program Studi</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>17510078</td><td>Nabila Hananizzah Ramadhan</td><td>Manajemjen</td></tr></tbody></table>			No	NIM	Nama	Program Studi	1	17510078	Nabila Hananizzah Ramadhan	Manajemjen
No	NIM	Nama	Program Studi							
1	17510078	Nabila Hananizzah Ramadhan	Manajemjen							
<p>Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Penempatan diatur oleh pihak Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang</li><li>2. Tidak mengganggu aktivitas kerja</li><li>3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang</li></ol> <p>Demikian untuk menjadikan periksa.</p>										
<p><b>a.n.DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PERUMDA AIR MINUM TUGU TIRTA KOTA MALANG</b> u.b <b>Pt. MAJLIS SUMBER DAYA MANUSIA</b> u.b <b>ASSTAN PEMBANGUNAN SDM</b></p>  <p><b>ARITONO, SE</b> NPP : 04960485</p>										
 Scanned with CamScanner										