

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara**

Sundusiah<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>, M. Nur Iman Ridwan<sup>2</sup>

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

### **ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect of job satisfaction (X1) and Motivation (X2) of the Employee Performance (Y) on the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.*

*Samples taken as many as 54 employees were selected with saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires, while data analysis using SPSS.*

*The test results prove job satisfaction significantly influence employee performance with large partially apengaruhnya 37.2% and Motivation significant effect on employee performance partially to great effect 57.3%, while simultaneously Job Satisfaction and Motivation significant effect on employee performance with great the effect of 26.7% while the remaining 73.3% is influenced by other variables.*

*Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance*

### **1. Latar Belakang**

Air merupakan salah satu sumber kehidupan makhluk hidup terutama manusia yang harus dipenuhi sebagai kebutuhan pokok selain makanan. Air dapat digunakan untuk berbagai macam kebutuhan dasar manusia seperti minum, masak dan mandi. Oleh karena itu, air penting bagi kelangsungan hidup manusia, tanpa air manusia tidak dapat bertahan hidup. Untuk menjaga kelangsungan hidup makhluk, air perlu diperhatikan kualitas dan kuantitasnya yang dapat dipergunakan sebagai air minum yang bersih, murah dan sehat. Untuk itu perlu pengelolaan air yang baik melalui manajemen yang profesional.

Untuk mengatur pengelolaan sumber air minum ini maka pemerintah menetapkan satu perusahaan daerah air minum di kabupaten/kota untuk mengelola sumber air minum. Salah satu PDAM yang ada di Indonesia adalah PDAM Muara Teweh di Kabupaten Barito Utara. Dalam melayani pelanggan air minum, keberhasilan PDAM Muara Teweh 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.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola baik oleh perusahaan, agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kinerja juga sangat dipengaruhi pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kepuasan kerja menurut

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, rasa puas akan mengakibatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Adapun data karyawan PDAM Muara Teweh Kabupaten Barito Utara seperti tabel berikut:

Tabel 1.1 Data pegawai tidak tetap PDAM Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Per Desember 2015

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN				JUMLAH
		LAKI-LAKI		PEREMPUAN		
		TEKNIK	ADMIN	TEKNIK	ADMIN	
1	S.1	0	0	0	0	0
2	D.3	0	0	0	1	1
3	SMA	24	0	0	6	30
4	SMP	0	0	4	0	4
5	SD	1	0	0	0	1
JUMLAH		25	0	4	7	36

Sumber: PDAM Muara Teweh Kabupaten Barito Utara

Berdasarkan tabel 1.1 di jelaskan bahwa pada per Desember tahun 2015 jumlah pegawai tidak tetap PDAM Muara Teweh sebanyak 36 orang yang terdiri dari pendidikan D3 1 orang, pendidikan SMA 30 orang, pendidikan SMP 4 orang, pendidikan SD 1 orang. Sehingga jumlah pegawai tidak tetap pada kantor PDAM Muara Teweh ini lebih banyak menduduki posisi bagian teknik. Adapun data pegawai tetap dan tidak tetap pada PDAM Muara Teweh sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data pegawai tetap PDAM Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Per Desember 2015

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN				JUMLAH
		LAKI-LAKI		PEREMPUAN		
		TEKNIK	ADMIN	TEKNIK	ADMINI	
1	S.1	13	0	0	2	15
2	D.3	0	0	0	0	0
3	SMA	10	10	0	10	30
4	SMP	2	0	0	0	2
5	SD	1	0	0	0	1
JUMLAH		26	10	0	12	48

Sumber: PDAM Muara Teweh Kabupaten Barito Utara

Berdasarkan table 1.2 di jelaskan bahwa pada per Desember tahun 2015 jumlah pegawai tetap PDAM Muara Teweh sebanyak 48 orang yang terdiri dari pendidikan S1 15 orang, pendidikan SMA 30 orang, pendidikan SMP 2 orang, pendidikan SD 1 orang.

Sehingga jumlah pegawai tetap pada kantor PDAM Muara Teweh ini yang pendidikannya tinggi lebih banyak terletak di bagian kantor dari pada bagian lapangan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2010:502) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai sisi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139)

Menurut Luthans (1997), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pembayaran; (2) Pekerjaan itu sendiri; (3) Rekan kerja; (4) Promosi pekerjaan.; (5) Kepenyeliaan (supervisi).

Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek dalam Kepuasan Kerja yang bisa ditemui pada Kantor PDAM Muara Teweh. Namun hasil pra-survei ini hanya merupakan gambaran awal untuk diteliti, sehingga masih belum bisa disimpulkan bahwa karyawan mempunyai tingkat Kepuasan kerja yang tinggi atau rendah, dimana Kepuasan Kerja yang terdapat pada PDAM Muara Teweh ini rendah hal itu disebabkan karena pengawasan terhadap kinerja juga kurang diperhatikan sehingga masih adanya pegawai yang mangkir. Karyawan juga menerima dorongan yang realistis dari lingkungan sosialnya di perusahaan, maka karyawan akan lebih berusaha dengan keras. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Selain Kepuasan Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi sebagai 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.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan – perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya

manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan. 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. Kondisi – kondisi kondusif itu bermacam – macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing – masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa tingkat kesejahteraan yang memadai, fasilitas yang disediakan perusahaan, jenjang karir yang jelas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain – lain.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan adanya motivasi 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. Standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria menjadi penentu pencapaian kinerja perusahaan karena dari hal tersebut perusahaan dapat menilai tercapai atau tidaknya terget dan hasil yang diperoleh serta menjadi acuan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian hasil pekerjaan dan target yang akan datang pada tujuan atau perencanaan pada setiap perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek dalam

Motivasi yang bisa ditemui pada kantor PDAM Muara Teweh. Namun hasil pra-survei ini hanya merupakan gambaran awal untuk diteliti, sehingga masih belum bisa disimpulkan bahwa karyawan mempunyai tingkat Motivasi yang tinggi atau rendah. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang menurun, Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor pendukung seperti kemangkiran kerja yang bertambah, tugas yang terbelakalai, dan tingkat keterlambatan yang tinggi. Terlebih pada tingkat absensi sangat penting untuk menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya motivasi. Selain itu turun dan naiknya motivasi sangat berhubungan dengan rekan kerja/kelompok dan kondisi lingkungan fisip kantor.

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 di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh.
2. Untuk menguji pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh.

3. Untuk menguji pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh

## **3. Tinjauan Pustaka**

### **Kepuasan Kerja**

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 sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

Menurut Efendi (2002:290) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasa secara positif atau negatif berbagi macam faktor atau dimensi dari tugas-tugaas dalam pekerjaannya. Sedangkan Menurut Locke (1995) Kepuasan adalah Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan Suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dalam Robbins (1996:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai

perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Lawler dalam Robbins (1996), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1996: 181-182) yaitu Pekerjaan yang secara mental menantang, Gaji atau upah yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan sekerja yang mendukung dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut Luthans (2005) Kepuasan Kerja diukur dengan lima Indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/ Upah (*pay*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*) dan Rekan kerja (*workers*)

### **Motivasi**

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Menurut George and Jones (2005) bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dalam bekerja arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Dan untuk tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan

dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Motivasi adalah masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Handoko, 1994). Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen

Uno (2007: 1) mendefinisikan motivasi sebagai setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut

Menurut Wibowo (2010: 378) Motivasi merupakan proses yang

membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi, variabel motivasi ini diukur menggunakan indikator yaitu Promosi, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengakuan dan Keberhasilan dalam bekerja

Kreitner dan Kinicki (2003) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dilihat dari dua kategori kunci yaitu input individu (internsik) dan konteks pekerjaan (eksterinsik). Dari input individu, karyawan, membawa kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, dan suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai, dalam pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, tugas yang diselesaikan oleh seseorang, pendekatan organisasi terhadap pengakuan dan penghargaan, cukupnya supervisor pengawasan dan pembimbing, dan budaya organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006: 23).

Robbins (2006) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

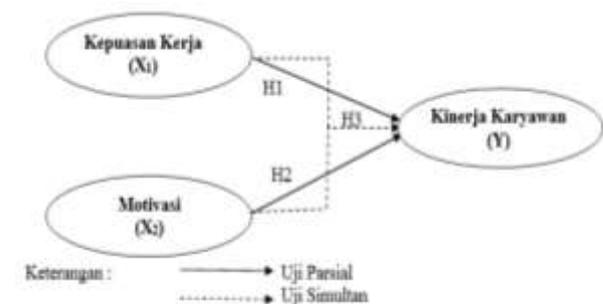
Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Wibowo (2008:222) kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Robbins (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Dharmawan (2011: 34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. 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

### 4. Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H.1 : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja secara parsial terhadap

kinerja karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh

H.2 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh

H.3 : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Motivasi secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Muara Teweh

## 5. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory*. Untuk objek pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Kantor PDAM Muara Teweh sebanyak 52 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Data Primer dan Data Sekunder. Sedangkan teknik pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert ini didasarkan pada

kegunaan yang sesuai untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang permasalahan sosial (Sugiyono, 2008:132). Pengujian hasil penelitian menggunakan program SPSS Versi 23.0

## 6. Hasil Dan Pembahasan

Responden yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh yang berjumlah 54 orang. Dari jumlah kuesioner yang diolah data valid dan reliabel adalah 52 kuesioner karena ada 2 orang karyawan sedang cuti melahirkan. Pada hasil uji validitas seluruh item untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari seluruh item memiliki nilai  $r > 0,3$ . Hal itu karena dilakukan pengujian Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) masing-masing sebanyak dua kali sedangkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hanya dilakukan satu kali. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

Setelah uji validitas, realibilitas, dan uji asumsi klasi dipenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen atau bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen atau terikat. Berdasarkan hasil *output SPSS* versi 23.00 maka dapat dibuat tabel dan analisis sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.763	5.819		4.599	.000	
	<u>Kepuasan Kerja</u>	.453	.195	.372	2.321	.024	<u>Signifikan</u>
	<u>Motivasi</u>	.650	.155	.673	4.198	.000	<u>Signifikan</u>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau signifikansi  $t < 5\%$ . Besar pengaruh secara parsial diperoleh nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,372. Bentuk pengaruhnya bersifat positif (dilihat dari nilai  $r$  yang positif) yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan besar koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,453, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,453. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa  $t$

hitung  $>$   $t$  tabel atau signifikansi  $t < 5\%$ . Besar pengaruh secara parsial diperoleh nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,673. Bentuk pengaruhnya bersifat positif (dilihat dari nilai  $r$  yang positif) yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan besar koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,650, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,650. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel Motivasi ( $X_2$ ) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Motivasi ( $X_2$ ) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. Pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel Motivasi ( $X_1$ ) yang dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,650.

Tabel 1.4 Hasil uji F hitung

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226.459	2	113.229	8.945	.000 <sup>b</sup>
Residual	620.234	49	12.658		
Total	846.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Dari hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan, karena berdasarkan uji regresi secara simultan (uji F) terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $F < 5\%$ . Dengan nilai koefisien

determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,267. Hal ini berarti 26,7% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya yaitu 73,3% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 1.5 Nilai koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.238	3.558	.267	8.945	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,267. Hal ini berarti 26,7% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya yaitu 73,3% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja dan lain sebagainya, sebab hal ini merupakan faktor pendukung bahkan yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PDAM Muar Teweh

**7. Keterbatasan**

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan peneliti dalam menambah variabel penelitian selain variabel Kepuasan Kerja, variabel Motivasi, dan variabel Kinerja Karyawan untuk diteliti pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. Seperti loyalitas kerja,

stress kerja, pengembangan organisasi, produktivitas organisasi, produktivitas karyawan, dan sebagainya untuk penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara teweh yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

**8. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 37,2% hipotesis terbukti.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 67,3% hipotesis terbukti.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 26,7% hipotesis terbukti sedangkan sisanya sebesar 73,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. (1994). *Handbook of Personal Management Practise*, 4th Edition. London : Kopan Page Ltd.
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2005). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsini. (2009). *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad Moh (1998) *Psikologi Industri, Edisi Kelima*. Liberty Yogyakarta
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Chandra K. (2007). *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : (Tinjauan Yuridis Terhadap UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* , Jurnal Hukum.
- Davis, Kith dan John W, Newstrom. (2000). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhalindo
- Dole, Carol and Schroeder Richard G. (2001), The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants, *Managerial Auditing*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245
- Donald R.C, William Emory. (1998), (*Metode Penelitian Bisnis*), Jakarta : Erlangga
- FVred, Luthans (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Fuad, Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino dan Cardoso. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Uno. (2007) *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hariandja, Marihot, TE. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Helga Margareth (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (kasus pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk)*
- Hersey, Paul, Blanchard dan Kenneth H. (1993). *Management for Organizational behavior*, ninth edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Husnawati, A. (2006). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai Intervening variabel. (Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VII Semarang). Semarang : Universitas Diponegoro.

- Jogiyanto dan Abdillah. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Khairiyah dan Annisa, N.S. (2013). Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. *Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*. Vol 5.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Locke, EA. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Newyork : Jhon Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behaviour*, Seventh Edition. Singapore : McGraw Hill.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan ErlySuandy. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*, Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robert, L. Maltihis and John, H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Jimmy Sadeli, Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Sajangbati, S, Ivonne A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol.1 No. 4.
- Sekaran, Uma . (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahab. M.A. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitude toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 2 Issue 5.
- Solimun. (2013). Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis – GSCA. *Jurnal Program Studi Statistika Fakultas MIPA*. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsih. (2001). *Kepemimpinan Transformatif dalam Era Perubahan Organisasi*.
- Tansuhaj, Patriya, Donna, Randall dan Jim, McCullugh. (1998). A Service Marketing Management Model : Integrating Internal and External Marketing Function. *The Journal Of Service Marketing*. Vol 2. No. 3.
- Tumilaar, R.Brigita. (2015). The effect Of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Journal Economy Management and Business*. Vol. 3 No. 2
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zesbendri dan Ariyanti. (2005). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Bogor*. Jakarta : STIE IPWIJA
- Zurnali, C dan Vroom, V. (2004). *Pengaruh pelatihan dan motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.