

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY  
KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas  
dan Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

**Zahrani Balkis**  
**NPM: 1902120002**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
BANDA ACEH  
2024**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Agustus 2024

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ZAHRANI BALKIS**  
**NPM : 1902120002**

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

Pembimbing I

**Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Pembimbing II

**Survani Murad, S.E., M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM**  
**NIK: 19700408 199401 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Agustus 2024

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ZAHRANI BALKIS**  
**NPM : 1902120002**

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 7 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

  
**Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Sekretaris

  
**Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Anggota

  
**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

Anggota

  
**Suryani Murad, S.E., M.Si**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**



## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 26 Agustus 2024  
Yang Menyatakan



**Zahrani Balkis**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zahrani Balkis  
NPM : 1902120002  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 26 Agustus 2024

Yang Menyatakan,

  
**Zahrani Balkis**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Nadiya, Bapak Zulkifli Umar, SE,M.Si.Ak selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang

telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya

membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

|                                                           |             |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                       | <b>viii</b> |
| <br>                                                      |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....                        | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                  | 6           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                | 6           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                               | 7           |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....                         | 8           |
| <br>                                                      |             |
| <b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....</b>                   | <b>9</b>    |
| 2.1 Kinerja Karyawan.....                                 | 9           |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....                    | 9           |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....        | 10          |
| 2.1.3 Model Teoritis Kinerja Karyawan.....                | 11          |
| 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....                    | 13          |
| 2.2 Kemampuan Kerja.....                                  | 14          |
| 2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....                     | 14          |
| 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....       | 15          |
| 2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja.....                      | 16          |
| 2.3 Motivasi Kerja.....                                   | 16          |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....                      | 16          |
| 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 18          |
| 2.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....                       | 19          |
| 2.4 Penelitian Sebelumnya.....                            | 19          |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                               | 22          |
| 2.6 Hipotesis.....                                        | 23          |
| <br>                                                      |             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                     | <b>24</b>   |
| 3.1 Desain penelitian.....                                | 24          |
| 3.1.1 Tujuan Penelitian.....                              | 24          |
| 3.1.2 Jenis Penelitian .....                              | 24          |

|       |                                          |    |
|-------|------------------------------------------|----|
| 3.1.3 | Horizon Waktu                            | 25 |
| 3.1.4 | Unit                                     | 25 |
| 3.2   | Populasi dan Sampel                      | 26 |
| 3.2.1 |                                          | 26 |
| 3.2.2 | Sampel                                   | 26 |
| 3.3   | Sumber Teknik Pengumpulan                | 27 |
| 3.3.1 | Sumber                                   | 27 |
| 3.3.2 | Teknik Pengumpulan                       | 27 |
| 3.4   | Definisi dan Operasional                 | 28 |
| 3.4.1 | Definisini Operasional                   | 28 |
| 3.5   | Teknik Analisis                          | 30 |
| 3.6   | Pengujian                                | 30 |
| 3.6.1 | Uji Validitas                            | 31 |
| 3.6.2 | Uji Reabilitas                           | 31 |
| 3.6.3 | Uji Asumsi                               | 32 |
| 3.7   | Pengujian                                | 33 |
| 3.7.1 | Uji T                                    | 33 |
| 3.7.2 | Uji F                                    | 34 |
|       | <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>          | 36 |
| 4.1   | Gambaran Umum PDAM Tirta Daroy UPT Banda | 36 |
| 4.1.1 | Sejarah PDAM Tirta Daroy Banda           | 36 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi PDAM Tirta                 | 37 |
| 4.2   | Karakteristik                            | 47 |
| 4.3   | Hasil Pengujian                          | 39 |
| 4.3.1 | Uji Validitas                            | 39 |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas Instrumen.....          | 41 |
| 4.3.3 | Uji Asumsi                               | 42 |
| 4.4   | Analisis                                 | 45 |
| 4.4.1 | Variabel Kinerja Karyawan.....           | 45 |
| 4.4.2 | Variabel Kemampuan Kerja.....            | 46 |
| 4.4.3 | Variabel Motivasi                        | 47 |
| 4.5   | Pembahasan.....                          | 49 |
| 4.5.1 | Pengujian                                | 49 |
| 4.5.2 | Uji Parsial ( uji t ).....               | 51 |
| 4.5.3 | Uji Simultan (uji                        | 53 |
| 4.6   | Implikasi                                | 53 |
|       | <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>        | 55 |
| 5.1   |                                          | 55 |
| 5.2   |                                          | 55 |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> |  |
| 57                         |  |

## DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

|      |                                                               |    |
|------|---------------------------------------------------------------|----|
| 2.1  | Penelitian sebelumnya.....                                    | 21 |
| 3.1  | Proses Kegiatan Penelitian.....                               | 25 |
| 3.2  | Skala Likert.....                                             | 25 |
| 3.3  | Pegawai Admitrasi PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.....       | 26 |
| 3.4  | Definisi Operasional Variabel .....                           | 29 |
| 4.1  | Karakteristik Responden .....                                 | 37 |
| 4.2  | Hasil Uji Validitas .....                                     | 40 |
| 4.3  | Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) .....            | 41 |
| 4.4  | Hasil Uji Multikolinearitas .....                             | 43 |
| 4.5  | Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ..... | 45 |
| 4.6  | Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja .....  | 46 |
| 4.7  | Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....    | 48 |
| 4.8  | Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan.....        | 49 |
| 4.9  | Model Summary .....                                           | 51 |
| 4.10 | Annova .....                                                  | 53 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                     | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian. ....                | 22             |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....                | 42             |
| Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas..... | 44             |

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA  
DAROY KOTA BANDA ACEH**

**Zahrani Balkis**  
**NPM: 1902120002**

**Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,**

**M.Si.MM Pembimbing II : Suryani Murad, SE.**

**M.Si**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Jenis penelitian metode menggunakan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh dan variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu institusi. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan adanya kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Isvandiari (2023) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh karyawan.

Dalam mencapai kinerja terbaik, setiap instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian pada pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan karyawan yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah karyawan yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan pelayanan publik PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian khusus. tanpa

adanya kinerja yang baik pada setiap karyawan, maka mereka tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan yang dijanjikan oleh instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 4 Januari 2024 dengan Pimpinan instansi dan 10 karyawan diperoleh informasi bahwa di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh kinerja karyawan belum sepenuhnya membaik, hal ini terlihat adanya tugas yang banyak terkendala yaitu dengan adanya tugas yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan tepat waktu, seperti masih kurangnya jumlah para petugas lapangan untuk memperbaiki saluran air PDAM dan beberapa karyawan mengatakan bahwa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga membuat pekerjaan menumpuk, selain itu motivasi para karyawan juga diharuskan lebih giat lagi dalam bekerja, supaya mencapai target kerja yang sudah ditentukan dan karyawan harus menjaga kualitas kerja mereka masing-masing, karena kalau kualitas kerja mereka menurun karyawan harus mempertanggung jawabkannya dan resiko yang mereka dapat juga akan lebih besar.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kemampuan kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Robbins (2023, hal. 57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain kemampuan kerja,

perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pada variabel kemampuan kerja diperoleh informasi dimana sebagian karyawan masih dianggap kurang memiliki kemampuan kerja yang baik seperti kurang memiliki pengetahuan dalam bekerja, juga kurang memiliki keterampilan menarik, hal ini disebabkan adanya karyawan pada PDAM kurang mendapatkan pelatihan kerja. Informan selanjutnya menjelaskan untuk karyawan bagian administrasi ada karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang dalam memasukkan data laporan keuangan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan, (2022). Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberi pelayanan oleh seorang karyawan diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari instansi dimana karyawan tersebut bekerja. Motivasi ini akan timbul ketika setiap karyawan merasa dihargai oleh instansi, maka perusahaan harus memberikan motivasi secara menarik agar karyawan lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga target dari instansi dapat terealisasi dengan optimal.

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja di peroleh bahwa kurangnya

dorongan dan pemberian daya perangsang yang dilakukan oleh pimpinan untuk karyawan agar lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga kinerja karyawan tidak dapat meningkat lebih baik. Padahal jika motivasi dengan baik akan sangat membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apabila pemimpin atau manajer memberikan motivasi, maka secara otomatis karyawan akan timbul rasa semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Keberadaan karyawan dalam organisasi menjadi sangat penting dimana karyawan memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi yaitu melalui suatu kinerja. Walaupun demikian keberhasilan karyawan tidak hanya ditentukan oleh karyawan itu sendiri, tetapi juga oleh semua orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan aset yang tak kasat mata atau *intangible asset*, Kemampuan dan motivasi kerja juga merupakan sumber daya internal perusahaan yang paling bernilai, unik, sulit digantikan, dan sulit ditiru. Dengan kemampuan dan motivasi kerja untuk menciptakan pengetahuan baru, perusahaan dapat menggunakan, memanipulasi, dan mentransformasikan sumberdaya-sumberdaya lain. Organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik-baiknya Kemampuan dan motivasi kerja dari individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut sebagai aset organisasi.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh”***.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di

identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan  
pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada  
PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja  
terhadap  
kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kemampuan kerja  
terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja  
terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
  - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang manajemen khususnya yang berkaitan dalam kegiatan Sumber Daya Manusia. Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainnya untuk menjadi lebih baik
  - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan dunia pemerintahan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi lembaga pemerintahan dalam mengambil keputusan, khususnya dalam hal sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan dalam kinerja karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor faktor yang mempengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi objek penelitiannya, yaitu dibatasi hanya meneliti mengenai “pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh”.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2022) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Nawawi, Ismail (2022) mendefinisikan kinerja individual sebagai prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Griffin dalam Sinambela (2021:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Begitu juga dengan pendapat dari Maulana (2022:65), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Menurut Riyanto (2024:34), mengatakan bahwa kinerja merupakan

penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat

berupa penampilan kerja individu maupun kelompok

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Teguh Pambudi (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja organisasi: ada enam kriteria dalam bekerja diantaranya:

- (1) Jumlah Kerja, dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan;
- (2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan;
- (3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output;
- (4) Efektivitas, tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan organisasi;
- (5) Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri;
- (6) Komitmen Kerja; merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan organisasi dan tanggung jawab, loyalitas terhadap organisasi;



### **2.1.3. Model Teoritis Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

- (1) Kuantitas.
- (2) Kualitas.
- (3) Jangka waktu.
- (4) Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja atau unjuk kerja dari setiap karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Penilaian kinerja merupakan padanan kata dari performance appraisal, penimbangan karya, penialian prestasi (kerja), penilaian karya dan penimbangan unjuk-kerja (Suhartini, 2021). Menurut Suhartini (2021), penilaian kinerja adalah proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang tenaga kerja/karyawan, yang dianggap menunjang unjuk-kerjanya, yang digunakan sebaga bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan.

Sementara Purwidiarsari (2022) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesseiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Adanya penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindarkan adanya unsur “suka” dan “tidak suka” dari penilai, sehingga obyektivitas penilaian dapat dicapai.

Menurut Simamora, Henry (2022 : 174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Pernyataan yang dikemukakan oleh Sendow (2021 : 33) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Sendow mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati,
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya,
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu proses kegiatan organisasi,
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif,
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu. Menurut Sundiman, (2022 : 49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi public seringkali bukan hanya memiliki stakeholder yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara (2022:67) Adapun indikator yang digunakan

untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas,  
kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas,  
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu,  
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas,  
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan

sumber daya.

5. Kemandirian,

merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2. Kemampuan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kemampuan kerja**

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Busro M. , 2023).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik (Wispondono, 2023).

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya, Rahardjo, (2021:51). Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual.

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

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan

### **2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut (Ricardianto, 2023:11) :

- a. Keyakinan dan Nilai-Nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik kepribadian

- e. Motivasi
- f. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*)

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

### 2.2.3. Indikator Kemampuan kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut (Rahardjo, 2021:67) :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)  
Pengetahuan merupakan pondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan
2. Pelatihan (*Training*)  
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
3. Pengalaman (*experience*)  
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki
4. Keterampilan (*Skill*)  
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

## **2.3. Motivasi kerja**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2022:93) adalah Situasi yang memotivasi seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya dalam tempatnya bekerja, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Tak lebihnya di dalam dunia kerja, pada suatu perusahaan pasti ada waktu dimana setiap anggota kerja (pegawai) membutuhkan sebuah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2021:143). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Munandar (2021:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan terus ingin belajar mengetahui hal-hal baru untuk meningkatkan performa kerjanya. Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Menurut Dillah (2022:7) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2021:141). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Aditya (2021:7), motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2021:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip

dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Kompensasi.

Pemimpin mengkompensasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau

wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.3.3. Indikator Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2024:93) dalam

Bayu Fadillah,et all (2024:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Yaitu melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju

Yaitu keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

Yaitu keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Yaitu keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

### 2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna Vianny Oktavia (2023) dengan judul Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Hasil penelitian Hanna Vianny Oktavia (2023), yang ditujukan kepada 75 sampel karyawan, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu).

Penelitian yang dilakukan oleh Purwidiansari (2022:21), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Ardiansyah et al (2022). Dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga nomor Bandung). Hasil penelitian membuktikan bahwa Penerapan Motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama sudah baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Chres F, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Teguh Pambudi, (2022) dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan, Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero).

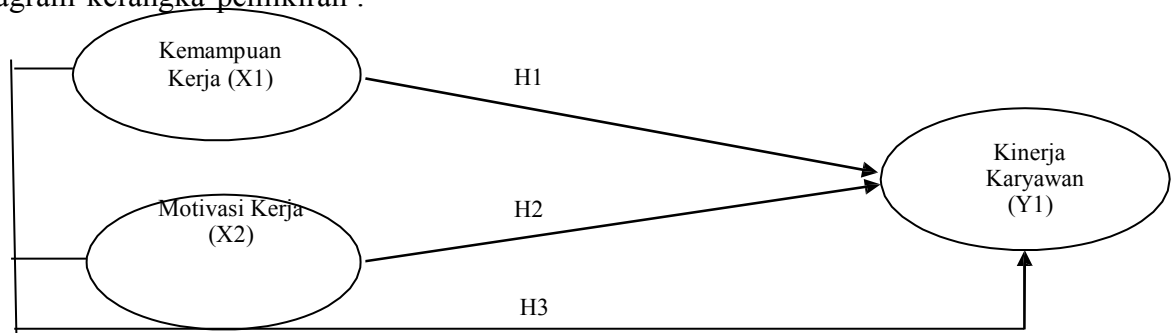
**Tabel 2.1 Penelitian  
Sebelumnya**

| No | Judul, Nama Peneliti, (Tahun)                                                                                                                                        | Metode Penelitian      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                               | Pembandingan                                                                                           |                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                      |                        |                                                                                                                                                                                | Persamaan                                                                                              | Perbedaan                                          |
| 1. | Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu) Hanna Vianny Oktavia (2023)                    | Penelitian Kuantitatif | Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)                                                                    | Persamaan pada variabel independen, yaitu Kemampuan kerja dan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan | Perbedaan pada sampel, tempat dan objek penelitian |
| 2. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Makassar Purwidiarsari (2022) | Penelitian Kuantitatif | Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Makassar positif terhadap kinerja Karyawan | Persamaan pada variabel independen, yaitu Motivasi kerja dan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan  | Perbedaan pada sampel, tempat dan objek penelitian |
| 3. | Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan braga nomor 12 Bandung , Mochamad Ardiansyah et al (2022)     | Penelitian Kuantitatif | Penerapan Motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan                                | Persamaan pada variabel independen, yaitu Motivasi kerja dan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan  | Perbedaan pada sampel, tempat dan objek penelitian |
| 4. | Pengaruh Motivasi kerja, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)Chres F, (2021)                 | Penelitian Kuantitatif | Motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan                                                                                   | Persamaan pada variabel independen, yaitu Motivasi kerja dan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan  | Perbedaan pada sampel, tempat dan objek penelitian |

| No | Judul, Nama Peneliti, (Tahun)                                                                                                                      | Metode Penelitian      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                            | Pembandingan                                                                                          |                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                    |                        |                                                                                                                                                                             | Persamaan                                                                                             | Perbedaan                                  |
| 5. | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Teguh Pambudi, (2022) | Penelitian Kuantitatif | Secara stimultan diketahui bahwa kepemimpinan, Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) | Persamaan pada variabel independen, yaitu Motivasi kerja dan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan | Perbedaan pada tempat dan objek penelitian |

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran :



**Gambar 2.1.**  
Kerangka Penelitian  
Berdasarkan Penelitian Sebelumnya Purwidansari,  
(2022)

## **2.1. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan fenomena dan dari landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dinyatakan hipotesis yaitu :

H1 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

H3 : Diduga kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara stimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

##### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Jan 2024 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

**Tabel 3.1**  
**Proses Kegiatan Penelitian**

| No | Nama Kegiatan             | 2023 | 2024 |      |     |     |     |
|----|---------------------------|------|------|------|-----|-----|-----|
|    |                           | Des  | Mar  | Apri | Mei | Jun | Jul |
| 1  | Pengajuan Judul Proposal  |      |      |      |     |     |     |
| 2  | Pengamatan dan Observasi  |      |      |      |     |     |     |
| 3  | Tahap Penyusunan Proposal |      |      |      |     |     |     |
| 4  | Seminar Proposal          |      |      |      |     |     |     |
| 5  | Pengolahan Data           |      |      |      |     |     |     |
| 6  | Penyusunan Skripsi        |      |      |      |     |     |     |
| 7  | Bimbingan Skripsi         |      |      |      |     |     |     |
| 8  | Ujian Komprehensif        |      |      |      |     |     |     |

### 3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

| Kriteri                   | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju(TS)          | 2    |
| Kurang Setuju(KS)         | 3    |
| Setuju(S)                 | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

Sumber : Arikunto, 2016

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh ini berjumlah 52 orang yang merupakan karyawan administrasi seluruhnya. Berikut tabel jumlah pegawai PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

**Tabel 3.3**  
Pegawai Admitrasi PDAM Tirta Daroy Kota Banda  
Aceh

| No            | Unit                  | Jumlah    |
|---------------|-----------------------|-----------|
| 1             | Syiah Kuala           | 12        |
| 2             | Sulttan Iskandar Muda | 15        |
| 3             | T. Nyak Arief         | 10        |
| 4             | Teuku Umar            | 15        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>52</b> |

Sumber : PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh (2024)

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2016:) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116). Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu mengambil 100% jumlah populasi yang ada sebanyak 52 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus.

### **3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Sumber Data**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **a. Data Primer**

Menurut Sumarsono (2004:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Kemampuan kerja, Motivasi kerja, terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut Sumarsono (2004:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

#### **3.3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan metode wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode studi pustaka adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

### **3.4 Definisi dan Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator

dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu,

operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel             | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                                                                      | Indikator                                                                                                                                                                                         | Butir | Skala  | Item pertanyaan |
|----|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y) | kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<br>Mangkunegara (2017:67)                                    | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektivitas<br>5. Kemandirian<br>Mangkunegara (2017:67)                                                                                   | 1-5   | Likert | A1-A5           |
| 2  | Kemampuan kerja (XI) | Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya,<br>Rahardjo, (2016:51).                                        | 1. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )<br>2. Pelatihan ( <i>Training</i> )<br>3. Pengalaman ( <i>experience</i> )<br>4. Keterampilan ( <i>Skill</i> )<br>Rahardjo, (2016:67)                         | 1-5   | Likert | B1-B4           |
| 3  | Motivasi Kerja (X2)  | Motivasi kerja adalah Situasi yang memotivasi seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya dalam tempatnya bekerja, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.<br>Mangkunegara (2019:92) | 1. Peduli dengan pekerjaan<br>2. Pekerjaan menantang<br>3. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar<br>4. Pekerjaan sangat menyenangkan<br>5. Kesesuaian Pekerjaan<br>Mangkunegara (2019:93) | 1-5   | Likert | C1-C5           |

### 3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2014:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analisis).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> : koefisiensi regresi

X<sub>1</sub> : Kemampuan kerja

X<sub>2</sub> : Motivasi kerja

e : *Error term*

### 3.6 Pengujian Data

Pengujian reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat

kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2014:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan

yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2014:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### **3.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi.

Ghozali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

### **3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3.7. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-est) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan :

### **3.7.1. Uji T (Parsial)**

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$

$H_{01}$  : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

$H_{a1}$  : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

$H_{02}$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

$H_{a2}$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

### **3.7.2 Uji F (Simultan)**

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  , maka menerima  $H_a$  dan menolak

$H_0$  Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$

$H_{03}$  : Kemampuan kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

$H_{a3}$  : Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PDAM Tirta Daroy Banda Aceh**

##### **4.1.1 Sejarah PDAM Tirta Daroy Banda Aceh**

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Daroy (PDAM) merupakan salah satu perusahaan yang mengurus kebutuhan air minum khususnya di kota Banda Aceh yang ditetapkan berdasarkan Perda No. 2 Tahun 1975 tanggal 24 Februari 1975. Dalam kurun waktu 42 tahun berdirinya PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan penyediaan air minum untuk kesejahteraan masyarakat dan menjadi satu-satunya perusahaan penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Banda Aceh Provinsi Aceh.

Penggunaan nama Tirta Daroy diangkat dari nama Sungai Krueng Daroy yang berhulu dari Pegunungan Mata le dan mengalir membelah Kota Banda Aceh melewati Meuligoe Sultan Iskandar Muda (sekarang menjadi Pendopo Gubernur Aceh) dan bermuara ke Samudera Hindia. Di samping itu juga untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pelayanan publik lainnya seperti Industri Pariwisata, Rumah Sakit, Perdagangan dan Jasa, Pesantren dan lainnya. Pasca bencana gempa dan tsunami 26 Desember 2004, berbagai bantuan rekonstruksi infrastruktur telah dilaksanakan di Kota Banda Aceh termasuk infrastruktur sistem penyedia air bersih 39 berupa infrastruktur pengolahan, jaringan perpipaan maupun bantuan manajemen yang meliputi peningkatan sumber daya manusia dan lainnya.

Kondisi PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh pasca bencana mengalami

perubahan profil perusahaan baik di bidang teknis maupun administrasi keuangan seperti meningkatnya persentase cakupan pelayanan dan menurunnya tingkat kerugian perusahaan secara bertahap

#### 4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta

##### **Daroy Visi :**

PDAM Tirta Daroy memiliki visi yaitu menjadikan PDAM yang handal,

melalui SDM yang professional dan berakhlakul kharimah.

##### **Misi**

Misi dari PDAM Tirta Daroy yaitu meningkatkan pelayanan yang prima, meningkatkan pelayanan masyarakat dalam pengembangan sistem penyediaan air minum (SPAM), meningkatkan efesiensi perusahaan, meningkatkan kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), dan meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik  
Responden**

| No | Uraian         | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------|-----------|------------|
| 1  | Umur           |           |            |
|    | a. 20-25 Tahun | 3         | 5,8        |
|    | b. 26-31 Tahun | 9         | 17,3       |
|    | c. 32-37 Tahun | 9         | 17,3       |
|    | d. 38-43 Tahun | 7         | 13,5       |
|    | e. 44-52 Tahun | 15        | 28,8       |
|    | f. > 51 Tahun  | 9         | 17,3       |

| No    | Uraian                       | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------------------|-----------|------------|
| Total |                              | 52        | 100,0      |
| 2     | Jenis kelamin                |           |            |
|       | a. Pria                      | 35        | 67,3       |
|       | b. Wanita                    | 17        | 32,7       |
| Total |                              | 52        | 100,0      |
| 3     | Status Perkawinan            |           |            |
|       | a. Belum Menikah             | 14        | 26,9       |
|       | b. Menikah                   | 38        | 73,1       |
| Total |                              | 52        | 100,0      |
| 4.    | Pendidikan                   |           |            |
|       | a. SLTA                      | 2         | 3,8        |
|       | b. Diploma                   | 12        | 23,1       |
|       | c. Sarjana (S1)              | 33        | 63,5       |
|       | d. Pasca Sarjana (S2)        | 5         | 9,6        |
| Total |                              | 52        | 100,0      |
| 5.    | Pendapatan                   |           |            |
|       | a. <Rp 2.500.000             | 2         | 3,8        |
|       | b. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000 | 10        | 19,2       |
|       | c. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 | 22        | 42,3       |
|       | d. > Rp 5.500.000            | 18        | 34,6       |
| Total |                              | 52        | 100,0      |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 7 responden atau 13,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 28,8% dan yang dan yang berusia 51 tahun ke atas 12 responden atau 23,1%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 67,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan

yang belum menikah adalah sebanyak 14 responden atau 26,9% dan yang sudah menikah 38 responden atau 73,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 responden atau 23,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 responden atau 63,5% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,6%..

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,8% dengan pendapatan perbulan sebesar di bawah Rp 2.500.000, bahwa sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 42,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 18 responden atau 34,6% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

### **4.3 Hasil Pengujian Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas Instrumen**

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item

pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid

karena

memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 %. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279 dan pada nilai kritis 1 % , Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, jika mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas

0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel       | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=52) | Ket   |
|---------------|----|----------------|--------------------|-------------------------|-------|
| 1             | A1 | Y              | 0,805              | 0,279                   | Valid |
| 2             | A2 |                | 0,602              | 0,279                   | Valid |
| 3             | A3 |                | 0,348              | 0,279                   | Valid |
| 4             | A4 |                | 0,739              | 0,279                   | Valid |
| 5             | A5 |                | 0,477              | 0,279                   | Valid |
| 6             | B1 | X <sub>1</sub> | 0,836              | 0,279                   | Valid |
| 7             | B2 |                | 0,722              | 0,279                   | Valid |
| 8             | B3 |                | 0,886              | 0,279                   | Valid |
| 9             | B4 |                | 0,772              | 0,279                   | Valid |

|    |    |                |       |       |       |
|----|----|----------------|-------|-------|-------|
| 10 | C1 | X <sub>2</sub> | 0,743 | 0,279 | Valid |
| 11 | C2 |                | 0,731 | 0,279 | Valid |
| 12 | C3 |                | 0,626 | 0,279 | Valid |

| No pertanyaan |    | Variabel | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=52) | Ket   |
|---------------|----|----------|--------------------|-------------------------|-------|
| 13            | C4 |          | 0,783              | 0,279                   | Valid |
| 14            | C5 |          | 0,772              | 0,279                   | Valid |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini

dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

**Tabel 4.3**  
**Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)**

| No | Variabel             | Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kehandalan |
|----|----------------------|---------------|----------------------|------------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | 5             | 0,803                | Handal     |
| 2. | Kemampuan Kerja (X1) | 4             | 0,910                | Handal     |
| 3. | Motivasi Kerja (X2)  | 5             | 0,874                | Handal     |

Sumber : data diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai

*cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1.

“Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik”.

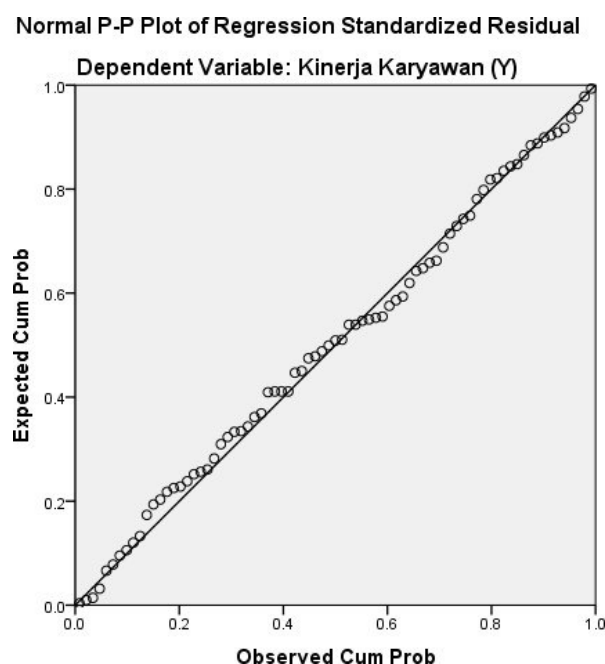
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Responden berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

**Gambar 4.1 Hasil  
Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik- titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel Bebas</b> | <b>Toleransi</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>     |
|-----------------------|------------------|------------|-----------------------|
| Kemampuan Kerja       | 0,903            | 1,108      | Non Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja        | 0,903            | 1,108      | Non Multikolinieritas |

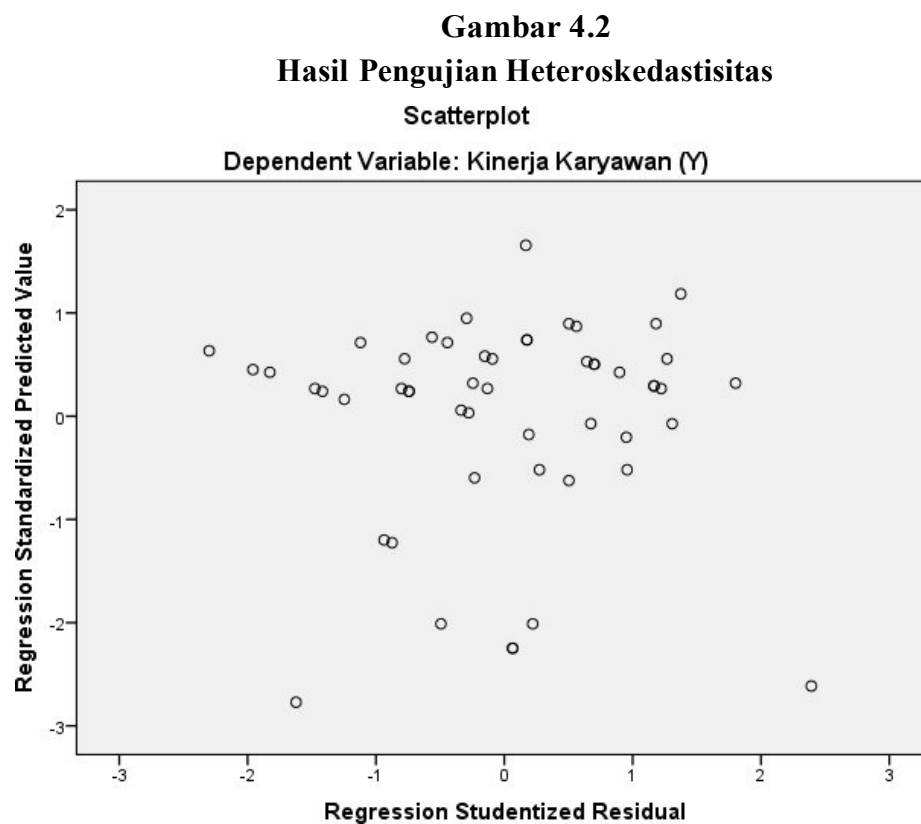
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance

Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja karyawan.

##### 4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja**  
**karyawan**

| No     | Item pertanyaan                                                                             | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                             | Frk            | %    | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Saya memiliki kualitas kerja yang baik                                                      | 5              | 9,6  | 4            | 7,7 | 12            | 23,1 | 19     | 36,5 | 12            | 23,1 | 3,55 |
| 2      | Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu | 1              | 1,9  | 5            | 9,6 | 7             | 13,5 | 34     | 65,4 | 5             | 29,6 | 3,76 |
| 3      | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat                                                | 1              | 1,9  | 44           | 7,7 | 15            | 28,8 | 29     | 55,8 | 3             | 5,8  | 3,55 |
| 4      | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya                                                  | 6              | 11,5 | 01           | 1,9 | 23            | 44,2 | 17     | 32,7 | 5             | 9,6  | 3,26 |
| 5      | Saya bersikap mandiri dalam bekerja                                                         | 00             | 0    | 11           | 1,9 | 11,0          | 19,2 | 21,8   | 34,6 | 22,3          | 44,2 | 5,21 |
| Rerata |                                                                                             |                |      |              |     |               |      |        |      |               |      | 3,86 |

Sumber : Data di olah, 2024

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rerata sebesar 3,56. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu dengan nilai rerata sebesar 3,71. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rerata sebesar 3,56. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden dengan nilai rerata sebesar 3,27 dan Responden bersikap mandiri dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Variabel Kemampuan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja**

| No | Item pertanyaan                                                                        | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                        | Frk            | %   | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi | 1              | 1,9 | 8            | 15,4 | 7             | 13,5 | 31     | 59,6 | 5             | 9,6  | 3,60 |
| 2  | Responden bekerja PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan    | 2              | 3,8 | 2            | 3,8  | 21            | 40,4 | 25     | 48,1 | 2             | 3,8  | 3,40 |
| 3  | Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengalaman kerja        | 0              | 0   | 6            | 11,5 | 6             | 11,5 | 24     | 46,2 | 16            | 30,8 | 3,85 |

| No        | Item pertanyaan                                                                   | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|           |                                                                                   | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 4         | Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki keterampilan kerja | 5              | 9,6 | 2            | 3,8 | 14            | 26,9 | 24     | 46,2 | 7             | 13,5 | 3,50 |
| Rata-rata |                                                                                   |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 3,59 |

Sumber : Data di olah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi dengan nilai rerata sebesar 3,60. Responden bekerja PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan dengan nilai rerata sebesar 3,44. Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengalaman kerja dengan nilai rerata sebesar 3,85 dan Responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki keterampilan kerja dengan nilai rerata sebesar 3,50. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,59 artinya rata- rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kemampuan Kerja.

#### 4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Motivasi Kerja

dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

| No        | Item pertanyaan                                                                                | Sgt Tdk Setuju |      | Tidak Setuju |      | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |       | Mean |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|--------------|------|---------------|------|--------|------|---------------|-------|------|
|           |                                                                                                | Frk            | %    | Frk          | %    | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %     |      |
| 1         | Responden berusaha bertanggung jawab pada setiap pekerjaan responden                           | 6              | 11,5 | 28           | 15,4 | 8             | 15,4 | 24     | 46,2 | 6             | 11,5  | 4,00 |
| 2         | Responden memiliki motivasi untuk dapat prestasi yang baik di tempat kerja                     | 03             | 5,8  | 5            | 9,6  | 11            | 21,2 | 26     | 50,0 | 7             | 213,5 | 3,56 |
| 3         | Adanya peluang untuk maju dalam instansi membuat responden memiliki motivasi kerja yang tinggi | 6              | 11,5 | 41           | 1,9  | 13            | 25,0 | 24     | 46,2 | 8             | 15,4  | 3,52 |
| 4         | Pimpinan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan yang responden lakukan                     | 8              | 15,4 | 3            | 5,8  | 14            | 26,9 | 21     | 40,4 | 6             | 11,5  | 3,27 |
| 5         | Responden selalu tertarik dengan dengan pekerjaan yang menantang untuk kemajuan instansi       | 6              | 11,5 | 28           | 15,4 | 8             | 15,4 | 24     | 46,2 | 6             | 11,5  | 4,00 |
| Rata-rata |                                                                                                |                |      |              |      |               |      |        |      |               |       | 3,67 |

Sumber : Data di olah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden berusaha bertanggung jawab pada setiap pekerjaan responden dengan nilai rerata sebesar 4.00. Responden memiliki motivasi untuk dapat prestasi yang baik di tempat kerja dengan nilai rerata sebesar 3,56. Adanya peluang untuk maju dalam instansi membuat responden memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan nilai rerata sebesar 3,52. Pimpinan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan yang responden lakukan dengan nilai rerata sebesar 3,27 dan Responden selalu tertarik dengan dengan pekerjaan yang menantang untuk kemajuan instansi dengan nilai rerata sebesar 4.00. Dapat disimpulkan bahwa variabel

Motivasi Kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,67 artinya rata-rata responden

menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk

variabel Motivasi Kerja.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

**Tabel 4.8**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja**  
**karyawan**

| Nama variabel             | B     | Std Error | $t_{hitung}$ | $t_{Tabel}$ | Sig.  |
|---------------------------|-------|-----------|--------------|-------------|-------|
| Konstanta                 | 0,888 | 0,202     | 4,397        | 2,010       | 0,000 |
| Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) | 0,690 | 0,048     | 14,229       | 2,010       | 0,000 |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ )  | 0,186 | 0,047     | 3,957        | 2,010       | 0,000 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,888 + 0,690X_1 + 0,186X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

#### 1) Koefesien Regresi ( $\beta$ )

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,888 artinya bila mana Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, adalah sebesar 0,888 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,690. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kemampuan Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 69% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,186. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh sebesar 18,6% dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69%

## 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel

terikat pada Tabel 4.9 berikut:

| Tabel 4.9 Model Summary |                   |          |                   |                            |
|-------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                       | .913 <sup>a</sup> | .834     | .827              | .29990                     |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,3%. Artinya faktor Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,827 artinya bahwa sebesar 82,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan selebihnya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

#### 4.5.2. Uji Parsial ( uji t )

Untuk menguji pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

atau  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{Tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### 1. Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai  $t_{hitung}$  (14,229) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,010), maka keputusannya adalah menerima  $H_{a1}$  atau menolak  $H_{01}$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Kemampuan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena  $t_{hitung}$  (3,957) lebih besar dari  $t_{Tabel}$  (2,010) maka  $H_{a2}$  diterima atau  $H_{02}$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh,

artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

#### 4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Annova**

| Model     | Sum of Squares | Df | Mean Square | $F_{hitung}$ | $F_{Tabel}$ | Sig               |
|-----------|----------------|----|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| Regresion | 6,437          | 2  | 3,218       | 122,949      | 3,187       | ,000 <sup>b</sup> |
| Residuan  | 0,723          | 47 | 0,015       |              |             |                   |
| Total     | 7,160          | 49 |             |              |             |                   |

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 122,949 dengan signifikasi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung} (122,949) > F_{table} (3,187)$ . Keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak atau  $H_{a3}$  diterima, artinya secara serempak variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

#### 4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM

Tirta Daroy Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hanna Vianny Oktavia (2023) dan Mochamad Ardiansyah et al (2022). karena variabel independen Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja sangat penting bagi instansi pemerintah karena dengan kemampuan yang baik seperti Pengetahuan (*Knowledge*) Pelatihan (*Training*) Pengalaman (*experience*) dan Keterampilan (*Skill*)

Selanjutnya Motivasi Kerja juga akan meningkatkan kinerja Karyawan seperti Peduli dengan pekerjaan, Pekerjaan menantang, Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar, Pekerjaan sangat menyenangkan dan Kesesuaian Pekerjaan Mangkunegara Motivasi Kerja perlu ditingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan akan meningkatkan kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.
3. Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan dan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti responden bersikap mandiri dalam bekerja, responden bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat
2. Diharapkan kepada karyawan dan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh agar dapat meningkatkan Kemampuan Kerja seperti responden bekerja PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan dan

responden bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi

3. Diharapkan kepada karyawan dan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh agar dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan seperti Pimpinan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan yang responden lakukan, adanya peluang untuk maju dalam instansi membuat responden memiliki motivasi kerja yang tinggi dan responden memiliki motivasi untuk dapat prestasi yang baik di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azzidheny, Muhammad. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung*. Jurnal Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung
- Alfred Chandler (2023) *Talent on Demand*
- Choirina, F. D. (2021). *Analisis Pengaruh Praktek Kemampuan Kerja DalamMemediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis.Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Chres F, (2021) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*
- Endriana, Yuni. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Davis. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2021) *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kreitner & Kinicki. (2021). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2021). *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Business Accounting Review, Vol. 1, No. 2
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:

rafika ADITAMA.

- Mangkunegara, Anwar. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mochamad ardiansyah et al (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan braga nomor Bandung)*
- Nawawi, Ismail. (2022). *Kemampuan Kerja (Kemampuan Kerja)*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nisa, R.C. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2.
- Nisak, Fahrur. (2015). *Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Kerja, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Oroh (2021) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Manajemen
- Purwidiarsari (2022), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Makassar*.
- Ramirez (2022) *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2
- Sedarmayanti dan Hidayat,Syarifudin. (2023). *Metodologi Penelitian*.Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow (2021) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Solutgo Kantor Pusat Di Manado)*. Jurnal Manajemen
- Simamora, Henry. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:

Alfabeta.

- Suhartini (2021) *Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)*. Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2
- Sundiman, Didi. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kota waringin Timur)*. DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1
- Supomo dan Indriantoro, Nur. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansidan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Teguh Pambudi, (2022) *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai*
- Tobing, Paul L. (2021). *Kemampuan Kerja : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widiantarto (2015) *Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Kemampuan Kerja pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)*. Jurnal Manajemen
- Widodo. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu)*. Jurnal Manajemen.
- Vianny Oktavia (2023) *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu*

### Kuesioner Penelitian

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH

### Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : ☐ 20- 25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun  
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ >51 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
5. Pendidikan ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)  
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana (S2)
6. Pendapatan : ☐ <Rp. 2.500.000 ☐ Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000  
☐ Rp. 4.100.000-Rp.5.500.000 ☐ Rp. >Rp. 5.500.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

### 1. KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | Pernyataan                                                                                  | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|    |                                                                                             | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1  | Saya memiliki kualitas kerja yang baik                                                      |     |     |     |     |     |
| 2  | Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu |     |     |     |     |     |
| 3  | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat                                                |     |     |     |     |     |
| 4  | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya                                                  |     |     |     |     |     |
| 5  | Saya bersikap mandiri dalam bekerja                                                         |     |     |     |     |     |

## 2. KEMAMPUAN KERJA (X<sub>1</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                        | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|    |                                                                                   | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1  | Saya bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengetahuan yang tinggi |     |     |     |     |     |
| 2  | Saya bekerja PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh Setiap bulan mengikuti pelatihan    |     |     |     |     |     |
| 3  | Saya bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki pengalaman kerja        |     |     |     |     |     |
| 4  | Saya bekerja di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh memiliki keterampilan kerja      |     |     |     |     |     |

## 3. MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                                | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|    |                                                                                           | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1  | Saya berusaha bertanggung jawab pada setiap pekerjaan saya                                |     |     |     |     |     |
| 2  | Saya memiliki motivasi untuk dapat prestasi yang baik di tempat kerja                     |     |     |     |     |     |
| 3  | Adanya peluang untuk maju dalam instansi membuat saya memiliki motivasi kerja yang tinggi |     |     |     |     |     |
| 4  | Pimpinan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan yang saya lakukan                     |     |     |     |     |     |
| 5  | Saya selalu tertarik dengan dengan pekerjaan yang                                         |     |     |     |     |     |

## Lampiran 2 Tabulasi Data (Jawaban Kuisisioner)

| No | KARAKTERISTIK |     |     |     |     | Pernyataan |    |    |    |    | Y    | Pernyataan |    |    |    | X1  |    |    | Pernyataan |    |    | X2   |
|----|---------------|-----|-----|-----|-----|------------|----|----|----|----|------|------------|----|----|----|-----|----|----|------------|----|----|------|
|    | IR1           | IR2 | IR3 | IR4 | IR5 | A1         | A2 | A3 | A4 | A5 |      | B1         | B2 | B3 | B4 |     | C1 | C2 | C3         | C4 | C5 |      |
| 1  | 2             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4          | 5  | 3  | 4  | 4  | 4.00 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 5  | 4  | 4          | 5  | 5  | 4.60 |
| 2  | 3             | 1   | 2   | 2   | 3   | 4          | 4  | 4  | 3  | 3  | 3.60 | 4          | 3  | 4  | 4  | 3.8 | 4  | 4  | 4          | 3  | 4  | 3.60 |
| 3  | 6             | 1   | 2   | 3   | 4   | 3          | 4  | 3  | 3  | 4  | 3.40 | 5          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 3  | 4  | 3          | 3  | 3  | 3.40 |
| 4  | 5             | 2   | 2   | 4   | 4   | 3          | 4  | 4  | 3  | 4  | 3.60 | 2          | 3  | 4  | 3  | 3.0 | 4  | 4  | 5          | 4  | 4  | 4.20 |
| 5  | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5          | 4  | 4  | 5  | 5  | 4.60 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.4 | 5  | 4  | 3          | 3  | 5  | 3.80 |
| 6  | 2             | 1   | 1   | 2   | 1   | 5          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.40 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.4 | 2  | 5  | 3          | 4  | 2  | 3.60 |
| 7  | 6             | 1   | 2   | 3   | 4   | 1          | 1  | 4  | 2  | 3  | 2.20 | 2          | 3  | 1  | 1  | 1.6 | 4  | 5  | 3          | 4  | 4  | 4.00 |
| 8  | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 1          | 2  | 4  | 1  | 3  | 2.20 | 2          | 3  | 1  | 1  | 1.6 | 1  | 2  | 4          | 1  | 1  | 2.20 |
| 9  | 1             | 1   | 1   | 3   | 1   | 2          | 2  | 4  | 1  | 3  | 2.40 | 2          | 3  | 1  | 1  | 1.8 | 2  | 2  | 4          | 1  | 2  | 2.40 |
| 10 | 3             | 1   | 2   | 3   | 2   | 1          | 2  | 4  | 1  | 3  | 2.20 | 2          | 3  | 1  | 1  | 1.6 | 1  | 2  | 4          | 1  | 1  | 2.20 |
| 11 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 1          | 2  | 4  | 3  | 3  | 2.60 | 2          | 1  | 1  | 1  | 1.2 | 1  | 2  | 4          | 3  | 1  | 2.60 |
| 12 | 6             | 2   | 2   | 4   | 2   | 1          | 2  | 1  | 1  | 2  | 1.40 | 1          | 1  | 1  | 2  | 1.2 | 1  | 2  | 1          | 1  | 1  | 1.40 |
| 13 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4          | 4  | 4  | 5  | 5  | 4.40 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 4  | 4  | 4          | 5  | 4  | 4.40 |
| 14 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 4          | 4  | 4  | 3  | 5  | 4.00 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 4  | 4  | 4          | 3  | 4  | 4.00 |
| 15 | 5             | 2   | 2   | 4   | 3   | 3          | 4  | 3  | 3  | 4  | 3.40 | 3          | 3  | 3  | 3  | 3.0 | 3  | 4  | 3          | 3  | 3  | 3.40 |
| 16 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5          | 5  | 5  | 4  | 5  | 4.80 | 5          | 5  | 5  | 5  | 5.0 | 5  | 5  | 5          | 4  | 5  | 4.80 |
| 17 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 3          | 3  | 4  | 3  | 5  | 3.60 | 3          | 3  | 5  | 4  | 3.6 | 3  | 3  | 4          | 3  | 3  | 3.60 |
| 18 | 2             | 1   | 1   | 2   | 3   | 4          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.20 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.20 |
| 19 | 6             | 1   | 2   | 4   | 4   | 4          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.20 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.20 |
| 20 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 3          | 3  | 3  | 3  | 4  | 3.20 | 3          | 3  | 3  | 3  | 3.0 | 4  | 4  | 4          | 3  | 4  | 3.60 |
| 21 | 3             | 1   | 1   | 3   | 2   | 4          | 4  | 3  | 3  | 5  | 3.80 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 4  | 5  | 3          | 4  | 4  | 4.00 |
| 22 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 2          | 4  | 2  | 1  | 4  | 2.60 | 2          | 2  | 3  | 3  | 2.4 | 2  | 5  | 3          | 4  | 2  | 3.60 |
| 23 | 5             | 1   | 2   | 4   | 4   | 3          | 4  | 2  | 3  | 5  | 3.40 | 4          | 4  | 4  | 4  | 3.8 | 5  | 4  | 3          | 3  | 5  | 3.80 |
| 24 | 3             | 1   | 2   | 3   | 2   | 4          | 4  | 3  | 3  | 5  | 3.80 | 4          | 4  | 4  | 3  | 3.8 | 4  | 4  | 5          | 4  | 4  | 4.20 |
| 25 | 2             | 2   | 1   | 2   | 3   | 3          | 3  | 3  | 3  | 5  | 3.40 | 4          | 4  | 5  | 5  | 4.2 | 3  | 4  | 3          | 3  | 3  | 3.40 |
| 26 | 1             | 2   | 1   | 3   | 2   | 4          | 3  | 4  | 5  | 3  | 3.80 | 4          | 3  | 4  | 5  | 4.0 | 1  | 1  | 4          | 2  | 1  | 2.20 |
| 27 | 3             | 1   | 1   | 2   | 2   | 3          | 4  | 3  | 3  | 4  | 3.40 | 3          | 4  | 4  | 5  | 3.8 | 4  | 4  | 3          | 4  | 4  | 3.60 |
| 28 | 5             | 2   | 2   | 3   | 4   | 4          | 4  | 5  | 4  | 4  | 4.20 | 4          | 4  | 5  | 5  | 4.4 | 4  | 4  | 5          | 4  | 4  | 4.20 |
| 29 | 4             | 2   | 2   | 3   | 2   | 5          | 4  | 3  | 3  | 3  | 3.60 | 4          | 3  | 4  | 2  | 3.6 | 4  | 3  | 4          | 4  | 4  | 3.80 |
| 30 | 5             | 1   | 2   | 2   | 3   | 2          | 5  | 3  | 4  | 4  | 3.60 | 5          | 4  | 4  | 4  | 3.8 | 3  | 4  | 4          | 5  | 3  | 3.80 |
| 31 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 4          | 5  | 3  | 4  | 4  | 4.00 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 4  | 4  | 5          | 5  | 4  | 4.40 |
| 32 | 5             | 2   | 2   | 2   | 4   | 4          | 4  | 4  | 3  | 3  | 3.60 | 4          | 3  | 4  | 4  | 3.8 | 4  | 3  | 4          | 2  | 4  | 3.60 |
| 33 | 1             | 1   | 1   | 3   | 4   | 4          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.20 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 5  | 4  | 4          | 4  | 5  | 4.20 |
| 34 | 2             | 1   | 1   | 3   | 3   | 4          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.20 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.00 |
| 35 | 3             | 2   | 1   | 2   | 3   | 3          | 3  | 4  | 3  | 5  | 3.60 | 3          | 3  | 5  | 4  | 3.6 | 2  | 3  | 1          | 1  | 2  | 2.00 |
| 36 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4          | 3  | 4  | 5  | 3  | 3.80 | 4          | 3  | 3  | 4  | 3.6 | 2  | 3  | 1          | 1  | 2  | 1.80 |
| 37 | 6             | 2   | 2   | 1   | 4   | 3          | 3  | 3  | 3  | 5  | 3.40 | 4          | 4  | 5  | 5  | 4.2 | 2  | 3  | 1          | 1  | 2  | 2.00 |
| 38 | 6             | 1   | 2   | 3   | 2   | 4          | 4  | 3  | 3  | 5  | 3.80 | 4          | 4  | 4  | 3  | 3.8 | 2  | 1  | 1          | 1  | 2  | 1.20 |
| 39 | 6             | 1   | 2   | 3   | 2   | 5          | 5  | 5  | 4  | 5  | 4.80 | 5          | 5  | 5  | 5  | 5.0 | 1  | 1  | 1          | 2  | 1  | 1.20 |
| 40 | 5             | 1   | 2   | 3   | 4   | 3          | 4  | 3  | 3  | 4  | 3.40 | 3          | 3  | 3  | 3  | 3.0 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.20 |
| 41 | 5             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4          | 4  | 4  | 3  | 5  | 4.00 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 4  | 4  | 5          | 4  | 4  | 4.40 |
| 42 | 2             | 2   | 1   | 1   | 3   | 4          | 4  | 4  | 5  | 5  | 4.40 | 4          | 4  | 4  | 4  | 4.0 | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 2.60 |
| 43 | 6             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.20 | 4          | 3  | 4  | 3  | 3.8 | 5  | 5  | 5          | 5  | 5  | 5.00 |
| 44 | 6             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.20 | 4          | 3  | 4  | 3  | 3.8 | 3  | 3  | 5          | 4  | 3  | 3.80 |
| 45 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.20 | 5          | 3  | 4  | 3  | 4.0 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.00 |
| 46 | 4             | 2   | 2   | 2   | 3   | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.20 | 4          | 3  | 4  | 3  | 3.8 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.00 |
| 47 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5          | 4  | 4  | 4  | 4  | 4.20 | 4          | 3  | 4  | 3  | 3.8 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4.00 |
| 48 | 2             | 2   | 1   | 2   | 4   | 5          | 4  | 4  | 3  | 4  | 4.00 | 3          | 3  | 4  | 3  | 3.6 | 4  | 3  | 2          | 3  | 4  | 2.80 |
| 49 | 2             | 1   | 1   | 2   | 2   | 5          | 4  | 4  | 4  | 5  | 4.40 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.4 | 4  | 5  | 4          | 5  | 4  | 3.80 |
| 50 | 5             | 1   | 2   | 3   | 4   | 3          | 4  | 2  | 3  | 5  | 3.40 | 4          | 4  | 4  | 4  | 3.8 | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3.00 |
| 51 | 5             | 2   | 2   | 3   | 4   | 2          | 4  | 2  | 1  | 4  | 2.60 | 2          | 2  | 3  | 3  | 2.4 | 4  | 4  | 4          | 4  | 4  | 3.80 |
| 52 | 2             | 2   | 1   | 2   | 3   | 4          | 4  | 3  | 3  | 5  | 3.80 | 4          | 4  | 5  | 4  | 4.2 | 2  | 3  | 3          | 3  | 2  | 2.80 |

### Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

|       |             | Umur      |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 25 tahun  | 3         | 5.8     | 5.8           | 5.8                |
|       | 26-31 tahun | 9         | 17.3    | 17.3          | 23.1               |
|       | 32-37 tahun | 9         | 17.3    | 17.3          | 40.4               |
|       | 38-43 tahun | 7         | 13.5    | 13.5          | 53.8               |
|       | 44-50 tahun | 15        | 28.8    | 28.8          | 82.7               |
|       | > 51 tahun  | 9         | 17.3    | 17.3          | 100.0              |
|       | Total       | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |        | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|--------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |        | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Pria   | 35            | 67.3    | 67.3          | 67.3               |
|       | Wanita | 17            | 32.7    | 32.7          | 100.0              |
|       | Total  | 52            | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Status Perkawinan |         |               |                    |
|-------|---------------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency         | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Belum menikah | 14                | 26.9    | 26.9          | 26.9               |
|       | Menikah       | 38                | 73.1    | 73.1          | 100.0              |
|       | Total         | 52                | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Tingkat Pendidikan |         |               |                    |
|-------|---------------|--------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency          | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SLTA          | 2                  | 3.8     | 3.8           | 3.8                |
|       | Diploma       | 12                 | 23.1    | 23.1          | 26.9               |
|       | Sarjana       | 33                 | 63.5    | 63.5          | 90.4               |
|       | Pasca Sarjana | 5                  | 9.6     | 9.6           | 100.0              |
|       | Total         | 52                 | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |                               | Pendapatan |         |               |                    |
|-------|-------------------------------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |                               | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < Rp. 2.500.000               | 2          | 3.8     | 3.8           | 3.8                |
|       | Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 | 10         | 19.2    | 19.2          | 23.1               |
|       | Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 | 22         | 42.3    | 42.3          | 65.4               |
|       | >Rp. 5.500.000                | 18         | 34.6    | 34.6          | 100.0              |
|       | Total                         | 52         | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

**A1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 9.6     | 9.6           | 9.6                |
|       | TS    | 4         | 7.7     | 7.7           | 17.3               |
|       | KS    | 12        | 23.1    | 23.1          | 40.4               |
|       | S     | 19        | 36.5    | 36.5          | 76.9               |
|       | SS    | 12        | 23.1    | 23.1          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**A2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1.9     | 1.9           | 1.9                |
|       | TS    | 5         | 9.6     | 9.6           | 11.5               |
|       | KS    | 7         | 13.5    | 13.5          | 25.0               |
|       | S     | 34        | 65.4    | 65.4          | 90.4               |
|       | SS    | 5         | 9.6     | 9.6           | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**A3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1.9     | 1.9           | 1.9                |
|       | TS    | 4         | 7.7     | 7.7           | 9.6                |
|       | KS    | 15        | 28.8    | 28.8          | 38.5               |
|       | S     | 29        | 55.8    | 55.8          | 94.2               |
|       | SS    | 3         | 5.8     | 5.8           | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**A4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 6         | 11.5    | 11.5          | 11.5               |
|       | TS    | 1         | 1.9     | 1.9           | 13.5               |
|       | KS    | 23        | 44.2    | 44.2          | 57.7               |
|       | S     | 17        | 32.7    | 32.7          | 90.4               |
|       | SS    | 5         | 9.6     | 9.6           | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**A5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1.9     | 1.9           | 1.9                |
|       | KS    | 10        | 19.2    | 19.2          | 21.2               |
|       | S     | 18        | 34.6    | 34.6          | 55.8               |
|       | SS    | 23        | 44.2    | 44.2          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 5 Frequencies Kemampuan Kerja(X1)

**B1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1.9     | 1.9           | 1.9                |
|       | TS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 17.3               |
|       | KS    | 7         | 13.5    | 13.5          | 30.8               |
|       | S     | 31        | 59.6    | 59.6          | 90.4               |
|       | SS    | 5         | 9.6     | 9.6           | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**B2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 2         | 3.8     | 3.8           | 3.8                |
|       | TS    | 2         | 3.8     | 3.8           | 7.7                |
|       | KS    | 21        | 40.4    | 40.4          | 48.1               |
|       | S     | 25        | 48.1    | 48.1          | 96.2               |
|       | SS    | 2         | 3.8     | 3.8           | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**B3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 6         | 11.5    | 11.5          | 11.5               |
|       | KS    | 6         | 11.5    | 11.5          | 23.1               |
|       | S     | 24        | 46.2    | 46.2          | 69.2               |
|       | SS    | 16        | 30.8    | 30.8          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**B4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 5         | 9.6     | 9.6           | 9.6                |
|       | TS    | 2         | 3.8     | 3.8           | 13.5               |
|       | KS    | 14        | 26.9    | 26.9          | 40.4               |
|       | S     | 24        | 46.2    | 46.2          | 86.5               |
|       | SS    | 7         | 13.5    | 13.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 6 Frequencies Motivasi kerja (X2)

**C1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 6         | 11.5    | 11.5          | 11.5               |
|       | TS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 26.9               |
|       | KS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 42.3               |
|       | S     | 24        | 46.2    | 46.2          | 88.5               |
|       | SS    | 6         | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**C2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 3         | 5.8     | 5.8           | 5.8                |
|       | TS    | 5         | 9.6     | 9.6           | 15.4               |
|       | KS    | 11        | 21.2    | 21.2          | 36.5               |
|       | S     | 26        | 50.0    | 50.0          | 86.5               |
|       | SS    | 7         | 13.5    | 13.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**C3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 6         | 11.5    | 11.5          | 11.5               |
|       | TS    | 1         | 1.9     | 1.9           | 13.5               |
|       | KS    | 13        | 25.0    | 25.0          | 38.5               |
|       | S     | 24        | 46.2    | 46.2          | 84.6               |
|       | SS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

**C4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 8         | 15.4    | 15.4          | 15.4               |
|       | TS    | 3         | 5.8     | 5.8           | 21.2               |
|       | KS    | 14        | 26.9    | 26.9          | 48.1               |
|       | S     | 21        | 40.4    | 40.4          | 88.5               |
|       | SS    | 6         | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

5

**C5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 6         | 11.5    | 11.5          | 11.5               |
|       | TS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 26.9               |
|       | KS    | 8         | 15.4    | 15.4          | 42.3               |
|       | S     | 24        | 46.2    | 46.2          | 88.5               |
|       | SS    | 6         | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total | 52        | 100.0   | 100.0         |                    |

# Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

## Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 52 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 52 | 100.0 |

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

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .803             | 5          |

## Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 3.55 | 1.211          | 52 |
| A2 | 3.76 | .848           | 52 |
| A3 | 3.55 | .802           | 52 |
| A4 | 3.26 | 1.069          | 52 |
| A5 | 5.21 | .825           | 52 |

## Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 14.75                      | 6.544                          | .805                             | .685                             |
| A2 | 14.60                      | 9.187                          | .602                             | .763                             |
| A3 | 14.75                      | 10.544                         | .348                             | .827                             |
| A4 | 15.04                      | 7.528                          | .739                             | .712                             |
| A5 | 14.10                      | 9.853                          | .477                             | .796                             |

## Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 18.31 | 13.002   | 3.606          | 5          |

## ANOVA

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Between People | Between Items | 132.615        | 51  | 2.600       | 12.180 | .000 |
|                | Residual      | 24.985         | 4   | 6.246       |        |      |
|                | Total         | 104.615        | 204 | .513        |        |      |
|                | Total         | 129.600        | 208 | .623        |        |      |
| Total          |               | 262.215        | 259 | 1.012       |        |      |

Grand Mean = 3.86

## Lampiran 8 Reliability & Validitas Kemampuan Kerja(X1)

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 52 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 52 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910             | 5          |

### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 3.60 | .934           | 52 |
| B2 | 3.44 | .802           | 52 |
| B3 | 3.85 | 1.211          | 52 |
| B4 | 3.50 | 1.094          | 52 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 14.35                      | 14.035                         | .836                             | .880                             |
| B2 | 14.50                      | 15.549                         | .722                             | .904                             |
| B3 | 14.10                      | 11.893                         | .886                             | .865                             |
| B4 | 14.44                      | 13.389                         | .772                             | .890                             |

### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 17.94 | 20.761   | 4.556          | 5          |

### ANOVA

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People |               | 211.765        | 51  | 4.152       | 3.363 | .011 |
| Within People  | Between Items | 5.023          | 4   | 1.256       |       |      |
|                | Residual      | 76.177         | 204 | .373        |       |      |
|                | Total         | 81.200         | 208 | .390        |       |      |
| Total          |               | 292.965        | 259 | 1.131       |       |      |

Grand Mean = 3.59

## Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi kerja (X2)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 52 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 52 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .874             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 3.31 | 1.213          | 52 |
| C2 | 3.56 | 1.037          | 52 |
| C3 | 3.52 | 1.146          | 52 |
| C4 | 3.27 | 1.223          | 52 |
| C5 | 3.31 | 1.213          | 52 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 13.94                      | 13.820                         | .743                             | .837                             |
| C2 | 13.69                      | 15.041                         | .731                             | .842                             |
| C3 | 13.73                      | 15.103                         | .626                             | .865                             |
| C4 | 13.98                      | 13.470                         | .783                             | .826                             |
| C5 | 13.94                      | 13.820                         | .743                             | .837                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 17.25 | 21.995   | 4.690          | 5          |

**ANOVA**

|                |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | Between Items | 224.350        | 51  | 4.399       | 2.123 | .079 |
|                | Within People | 4.715          | 4   | 1.179       |       |      |
|                | Residual      | 113.285        | 204 | .555        |       |      |
|                | Total         | 118.000        | 208 | .567        |       |      |
| Total          |               | 342.350        | 259 | 1.322       |       |      |

Grand Mean = 3.67

## Lampiran 10 Regression

| Variables Entered/Removed <sup>a</sup> |                                                          |                   |        |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| Model                                  | Variables Entered                                        | Variables Removed | Method |
| 1                                      | Motivasi kerja (X2),<br>Kemampuan Kerja(X1) <sup>b</sup> |                   | Enter  |

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

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .913 <sup>a</sup> | .834     | .827              | .29990                     |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kemampuan Kerja(X1)

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 22.116         | 2  | 11.058      | 122.949 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 4.407          | 49 | .090        |         |                   |
|       | Total      | 26.523         | 51 |             |         |                   |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kemampuan Kerja(X1)

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

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)          | .888                        | .202       |                           | 4.397  | .000 |
|       | Kemampuan Kerja(X1) | .690                        | .048       | .872                      | 14.229 | .000 |
|       | Motivasi kerja (X2) | .186                        | .047       | .212                      | 3.957  | .000 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Descriptive Statistics**

|                      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------------------|--------|----------------|----|
| Kinerja Karyawan (Y) | 3.6615 | .72115         | 52 |
| Kemampuan Kerja(X1)  | 3.5885 | .91129         | 52 |
| Motivasi kerja (X2)  | 3.4500 | .93798         | 52 |

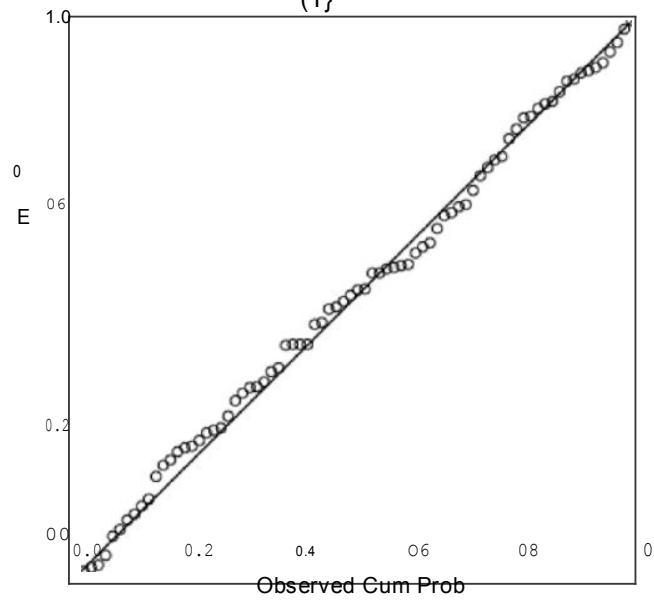
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-------------------------|-------|
|       |                     | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kemampuan Kerja(X1) | .903                    | 1.108 |
|       | Motivasi kerja (X2) | .903                    | 1.108 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

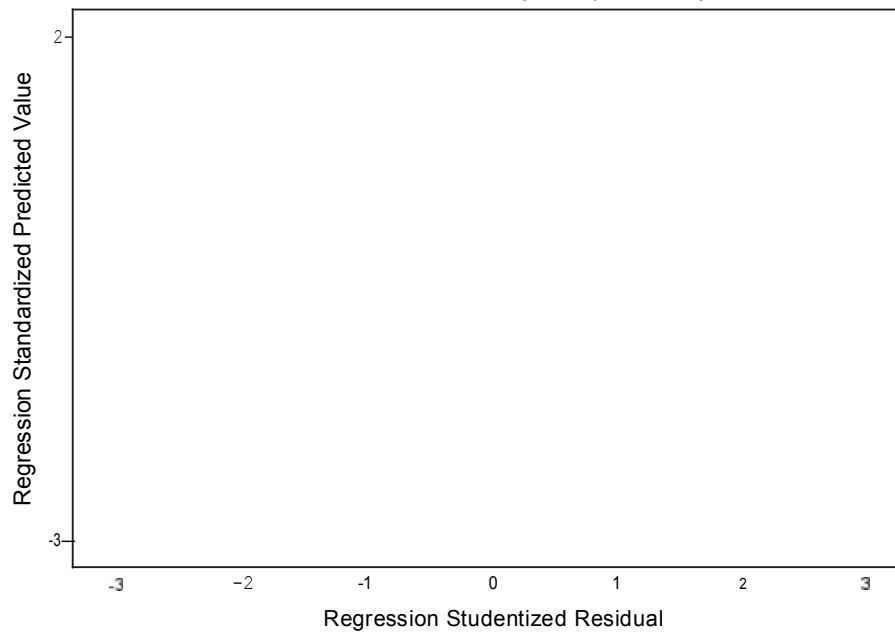
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



### Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF 2 | DF 1    |              |         |         |         |         |
|------|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1       | 2            | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1    | 161,446 | 199,499      | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2    | 18,513  | 19,000       | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3    | 10,128  | 9,552        | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4    | 7,709   | 6,944        | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5    | 6,608   | 5,786        | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6    | 5,987   | 5,143        | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7    | 5,591   | 4,737        | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8    | 5,318   | 4,459        | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9    | 5,117   | 4,256        | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10   | 4,965   | 4,103        | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11   | 4,844   | 3,982        | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12   | 4,747   | 3,885        | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13   | 4,667   | 3,806        | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14   | 4,600   | 3,739        | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15   | 4,543   | 3,682        | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16   | 4,494   | 3,634        | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17   | 4,451   | 3,592        | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18   | 4,414   | 3,555        | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19   | 4,381   | 3,522        | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20   | 4,351   | 3,493        | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21   | 4,325   | 3,467        | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22   | 4,301   | 3,443        | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23   | 4,279   | 3,422        | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24   | 4,260   | 3,403        | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25   | 4,242   | 3,385        | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26   | 4,225   | 3,369        | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27   | 4,210   | 3,354        | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28   | 4,196   | 3,340        | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29   | 4,183   | 3,328        | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30   | 4,171   | 3,316        | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31   | 4,160   | 3,305        | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32   | 4,149   | 3,295        | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33   | 4,139   | 3,285        | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34   | 4,130   | 3,276        | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35   | 4,121   | 3,267        | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36   | 4,113   | 3,259        | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37   | 4,105   | 3,252        | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38   | 4,098   | 3,245        | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39   | 4,091   | 3,238        | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40   | 4,085   | 3,232        | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41   | 4,079   | 3,226        | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42   | 4,073   | 3,220        | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43   | 4,067   | 3,214        | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44   | 4,062   | 3,209        | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45   | 4,057   | 3,204        | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46   | 4,052   | 3,200        | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47   | 4,047   | 3,195        | 2,802   | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| 48   | 4,043   | 3,191        | 2,798   | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49   | 4,038   | <b>3,187</b> | 2,794   | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50   | 4,034   | 3,183        | 2,790   | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |

## NILAI T TABEL

| DF | Tingkat Keyakinan |        |              |       |
|----|-------------------|--------|--------------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%          | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706       | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303        | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182        | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776        | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571        | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447        | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365        | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306        | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262        | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228        | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201        | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179        | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160        | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145        | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131        | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120        | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110        | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101        | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093        | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086        | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080        | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074        | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069        | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064        | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060        | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056        | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052        | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048        | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045        | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042        | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040        | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037        | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035        | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032        | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030        | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028        | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026        | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024        | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023        | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021        | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020        | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018        | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017        | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015        | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014        | 1,679 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013        | 1,679 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012        | 1,678 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011        | 1,677 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | <b>2,010</b> | 1,677 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009        | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r      | n     | Nilai r |
|----|---------|----|--------------|-------|---------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381        | 55    | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374        | 60-64 | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367        | 65    | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361        | 73    | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355        | 77    | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349        | 80-84 | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344        | 85    | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339        | 90    | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334        | 96    | 0,202   |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329        | 100   | 0,194   |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325        | 125   | 0,176   |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320        | 150   | 0,159   |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316        | 175   | 0,148   |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312        | 200   | 0,138   |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308        | 300   | 0,113   |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304        | 400   | 0,098   |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301        | 500   | 0,088   |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297        | 600   | 0,080   |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294        | 700   | 0,074   |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291        | 800   | 0,070   |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288        | 900   | 0,065   |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284        | 1000  | 0,062   |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,254        |       |         |
| 26 | 0,388   | 50 | <b>0,279</b> |       |         |

**Note: n** = Jumlah Sampel