

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM WANUA WENANG MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M) Pada Program Studi
Manajemen Bisnis*

Oleh

**JERRIYAN VIKRI BUDIMAN
NIM. 21053140**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

Jerriyan Vikri Budiman, 2025 “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Wanua Wenang Manado**”. Di bawah bimbingan Dr. Jufrina Mandulangi, SE., M.Si. dan Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado, khususnya di Divisi Umum. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan Divisi Umum sebagai responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan software Microsoft Excel dan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ($t_{\text{hitung}} = 5,869 > t_{\text{tabel}} = 2,045$; sig. $0,000 < 0,05$); (2) Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{\text{hitung}} = 1,380 < t_{\text{tabel}} = 2,045$; sig. $0,178 > 0,05$); (3) Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $92,998 > F_{\text{tabel}} 3,32$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $0,865$ menunjukkan bahwa $86,5\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Jerriyan Vikri Budiman, 2025 "The Influence of Work Motivation and Employee Performance on Job Satisfaction at PDAM Wanua Wenang Manado". Supervised by Dr. Jufrina Mandulangi, SE., M.Si. and Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at PDAM Wanua Wenang Manado, specifically in the General Division. The research was conducted using a quantitative approach by distributing questionnaires to 32 employees of the General Division as respondents. The collected data were analyzed using descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression test, t-test, and F-test with the help of Microsoft Excel and SPSS version 26 software. The results show that: (1) Work motivation has a significant and positive partial effect on employee performance ($t\text{-count} = 5.869 > t\text{-table} = 2.045$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$); (2) Job satisfaction does not have a significant partial effect on employee performance ($t\text{-count} = 1.380 < t\text{-table} = 2.045$; $\text{sig. } 0.178 > 0.05$); (3) Simultaneously, work motivation and job satisfaction together have a significant effect on employee performance with an $F\text{-count}$ value of $92.998 > F\text{-table } 3.32$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.865 indicates that 86.5% of the variation in employee performance can be explained by the variables of work motivation and job satisfaction.

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

MOTTO

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan,
kamu akan menerimanya.”

(Matius 21:22)

Kupersembahkan karya ini untuk:

Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa mencurahkan kasih dan kemurahanNya serta menyatakan kuasaNya yang ajaib.

Papa dan Mama Saya, adik, Keluarga serta Pacar yang selama Saya di perkuliahan selalu memberikan doa, motivasi, dukungan, serta semangat untuk keberhasilan Saya. Dan juga teman-teman yang selalu bersama dalam setiap proses perkuliahan.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Jerriyan Vikri Budiman
Telah disetujui dan diuji.

Manado, 16 September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si
NIP. 19670119 199303 2 002

Dosen Pembimbing 2



Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE, M.Si
NIP. 19670131 199203 2 002

Ketua Panitia,



Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM WANUA WENANG MANADO**

Oleh

JERRIYAN VIKRI BUDIMAN
NIM. 21053140

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 25 September 2025

Ketua/Penguji 1



Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si
NIP. 19670119 199303 2 002

Dosen Penguji 2



Drs. Laurens Ponggohong, M.Si
NIP. 19610208 198811 1 001

Dosen Penguji 3





Dra. Margaretha A. Rundengan, M.Pd
NIP. 19670310 199403 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Diana Rowcina S. Maramis, SE, M.Si
NIP. 19720915 200212 2 001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Update d: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jerriyon Vikri Budiman
 NIM : 21053140
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Wanua Wenang Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, 18 September 2025

Yang membuat pernyataan,



Jerriyon Vikri Budiman
 NIM. 21053140

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI MAHASISWA

Nama Lengkap : Jerriyan Vikri Budiman
NIM : 21 053 140
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 20 Juni 2003
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Jl.Politeknik Kairagi II, Lingkungan XI
Riwayat Pendidikan : Tamat TK Gmim Efata Manado 2009
: Tamat SD Inpres Kaiwatu 2015
: Tamat SMP Hang Tuah Manado 2018
: Tamat SMA Negeri 8 Manado 2021
Nama Ayah : Fentje Budiman
Nama Ibu : Siltje Yohanis
Alamat Orang Tua : Jl.Politeknik Kairagi II, Lingkungan XI



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kasih, dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal ini tepat waktu serta sesuai dengan harapan. Adapun judul penelitian ini adalah. “Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado”.

Tujuan Proposal ini adalah untuk membahas Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado. Selain itu, proposal ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan Manajemen, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Mareyke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado,
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado,
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado,
4. Rudolf Estephanus Goliath Mait, ST., MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado,
5. Juliet P.T. Makihinggung, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama Politeknik Negeri Manado sekaligus Ketua Panitia seminar Proposal dan Skripsi
6. Vekky Supit, SE., M.Si selaku Sekertaris Pelaksana Proposal Penelitian dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis
7. Diana R.S. Maramis, SE., Msi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis,
8. Ariefmanuel Kolondam, SE., MM, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis,
9. Precylia Ribka Raming, SE., MM, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis,

10. Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing I,
11. Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing II,
12. Seluruh dosen dan pegawai yang berada di Jurusan Administrasi Bisnis
13. Orang tua yang selalu mensupport dan mendoakan penulis dalam penyusunan penelitian ini,
14. Agnes J. A. Ruitan, S.Pd sebagai pacar dan penulis yang selalu membantu, mensupport dan membimbing dalam penyusunan penelitian ini,
15. Jecky Alex dan Pablo yang selalu memberi dukungan dan saling membantu dalam penyusunan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa pada skripsi ini dimungkinkan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, Penulis sangat berterima kasih atas koreksi dan segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan skripsi ini akan dengan senang hati diterima.

Harapan Penulis semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dan semoga Tuhan Yesus Kristus akan selalu melimpahkan segala berkat dan kasihNya dalam segala rencana, tugas dan usaha kita dalam menggapai cita-cita di masa depan.

Manado, September 2025
Penulis,

Jerriyan Vikri Budiman
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1.Latar Belakang.....	2
1.2.Pembatasan Masalah.....	7
1.3.Identifikasi Masalah.....	7
1.4.Perumusan Masalah	7
1.5.Tujuan dan Manfaat	8
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	5
2.1. Konsep Motivasi.....	5
2.2. Konsep Kepuasan	14
2.3. Konsep Kinerja	18
2.4. Hubungan Antar Variabel.....	18
2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan	21
2.6 Kerangka Berpikir	25
2.7 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	29
3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Jenis data	30
3.3.2 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	31
3.6 Metode Analisis.....	42
3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.6.2 Analisis Korelasi	44
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.4 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47

4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan	50
4.1.3 Visi Misi Perusahaan	50
4.1.4 Sumber Daya Perusahaan	51
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
4.1.6 Uraian Kerja	52
4.2 Hasil Analisis.....	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	67
4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	71
4.2.4 Total Skor Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	74
4.2.5 Uji Validitas Variabel dan Uji Reabilitas	78
4.2.6 Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Motivasi kerja X1 dan Kepuasan KerjaX2 Terhadap Kinerja Karyawan Y.	86
4.2.7 Analisis Grafik.....	90
4.2.8 Pengujian Hipotesis	94
4.3 Pembahasan	100
4.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100
4.3.2 Pengaruh Kepuasann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	103
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	106
BAB V PENUTUP.....	108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Hasil Penelitian Yang Relevan	22
2.2	Hipotesis Penelitan.....	28
3.1	Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	29
3.2	Definisi Oprasional	32
3.3	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	35
3.4	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	38
3.5	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan	41
3.6	Analisis Korelasi	44
4.1	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban	68
4.2	Instrumen Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)	69
4.3	Instrumen Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2).....	70
4.4	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	71
4.5	Analisis Deskriptif Statistik	72
4.6	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Motivasi kerja (X1)	74
4.7	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X2)....	75
4.8	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)..	77
4.9	Uji Validitas (X1).....	79
4.10	Uji Validitas (X2).....	81
4.11	Uji Validitas (Y).....	83
4.12	Uji Reliabilitas (X1).....	84
4.13	Uji Reliabilitas (X2).....	84
4.14	Uji Reliabilitas (Y).....	85
4.15	Korelasi dan Liner berganda Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	86
4.16	Summary OutPut Coefficients Variabel Motivasi kerja X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y	94
4.17	Summary OutPut Coefficients Variabel Kepuasan Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y	96
4.18	Summary OutPut Anova Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	27
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	66
4.3	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.4	Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
4.5	Total Skor Motivasi kerja X1.....	75
4.6	Total Skor Kepuasan Kerja X2	76
4.7	Total Skor Kinerja Karyawan Y	77
4.8	Grafik Korelasi dan Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y	91
4.9	Normal ScatterPlot	92
4.10	Histogram.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang optimal sebagai bentuk keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, hanya perusahaan yang mampu memproduksi barang dan jasa berkualitas yang dapat bertahan dan bersaing di pasar global. Untuk itu, perusahaan perlu memenuhi berbagai faktor penting guna menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan eksternal yang cepat. Salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan yang memahami sistem organisasi secara menyeluruh, khususnya dengan memperhatikan aspek motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi, maka kinerja mereka pun akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mencapai itu semua salah satu faktor terpenting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset utama dalam setiap organisasi atau perusahaan, termasuk dalam instansi pelayanan publik seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Menurut Yani & Andani (2024) Sumber daya manusia adalah elemen krusial yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan berperan sebagai aset yang perlu dibina serta ditingkatkan kompetensinya. Jika SDM itu berkualitas maka dampaknya dalam sebuah perusahaan mempunyai nilai yang positif dan Kualitas serta kinerja

karyawan. Sehingga menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, terutama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam pendapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. PDAM Wanua Wenang Manado sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam pelayanan distribusi air bersih kepada masyarakat Kota Manado, dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya demi pelayanan yang efektif, Efisien, dan berkualitas. Namun, dalam praktiknya, tantangan seperti ini diduga berkaitan erat dengan faktor internal karyawan, Menurut Jufrina Mandulangi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem terpadu yang memainkan peran sentral dalam kesuksesan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. salah satunya adalah tingkat motivasi dan kepuasan kerja mereka. Kompensasi dan Penghargaan juga menjadi bagian penting dalam MSDM. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk insentif lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang berperan penting dalam membentuk semangat dan gairah seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dorongan ini berasal dari dalam diri individu yang mendorong munculnya sikap positif dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis dalam diri seseorang yang menumbuhkan dorongan kuat untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Endra, 2021). Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan, tetapi juga mencakup

kesadaran dan kesungguhan untuk berperilaku secara konsisten guna memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut pendapat Nur dan rekan-rekannya (2022), motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mampu mendorong individu untuk bersikap, bertindak, dan menunjukkan perilaku tertentu sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks dunia kerja, motivasi menjadi aspek yang sangat penting karena dapat memengaruhi performa, etos kerja, dan sikap profesional seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan, beberapa karyawan PDAM Wanua Wenang Manado menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rendahnya kehadiran pada jam kerja, serta minimnya keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri. Hal ini mencerminkan motivasi kerja yang belum optimal sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan pelayanan, dan tidak tercapainya target perusahaan secara maksimal.

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional atau perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja, serta pengalaman sehari-hari yang dirasakan selama menjalankan tugas. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan

tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengmotivasi kerjaan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, dan suasana lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Marllus (2024), kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia organisasi, karena karyawan merupakan komponen vital yang turut menentukan keberhasilan atau kegagalan kegiatan kelompok dalam organisasi. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar rasa puas seorang pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti sistem kompensasi, iklim kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, hingga peluang untuk berkembang dalam kariernya. Apabila motivasi dan kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka hal ini dapat berdampak negatif, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta risiko tinggi terjadinya pergantian tenaga kerja (turnover). Sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, serta mampu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, khususnya dalam konteks pelayanan di PDAM Wanua Wenang Manado. kepuasan kerja pada departemen umum cenderung lebih rendah dibandingkan divisi lain, karena karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya pengmotivasi kerjaan atas kinerja, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan efektivitas pelayanan.

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan, yang bergantung pada kemampuan, komitmen, serta pemanfaatan

waktu secara efisien (Ulfa et al., 2022). Kinerja yang berkesinambungan mengarah pada tercapainya tujuan strategis organisasi, terciptanya kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi (Artana & SE., M.Si., 2022). Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga mencerminkan seberapa optimal pegawai dapat memenuhi tuntutan dan kualifikasi dari pekerjaannya. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kualitas. Rumerung, dkk (2025). Sebuah kinerja mengindikasikan pencapaian kerja oleh individu pada posisi kerjanya dengan syarat khusus yang kemudian dievaluasi secara khusus pula. Keberhasilan kerja individu sangat bergantung pada kecerdasan, karakter, keahlian, kerjasama, leadership, kesiapan, mental, kreatifitas dan motivasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, PDAM Wanua Wenang Manado merupakan instansi pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan air bersih yang layak bagi masyarakat Kota Manado. Dalam menjalankan tugasnya, PDAM dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan. Hal ini tentu sangat bergantung pada kinerja karyawan, karena mereka adalah ujung tombak dalam operasional perusahaan. ditemukan adanya perbedaan tingkat kinerja antara karyawan bagian administrasi dan bagian teknis lapangan (Divisi Umum). Misalnya, pada bagian teknis, ditemukan beberapa karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan perbaikan pipa bocor dan kurang tanggap terhadap laporan pelanggan. Ketika ditelusuri lebih lanjut, ternyata hal ini berkaitan dengan keluhan terhadap sistem reward yang

tidak adil, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta minimnya pelatihan pengembangan diri. Sebaliknya, karyawan bagian administrasi yang memiliki akses lebih baik terhadap fasilitas kerja dan hubungan yang harmonis dengan pimpinan menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Apabila kinerja karyawan rendah, hal ini bisa menjadi hambatan serius dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengidentifikasi dan mengatasi penyebab-penyebab yang memengaruhi menurunnya kinerja, seperti kurangnya motivasi, rendahnya kepuasan kerja, atau kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Permasalahan terkait kinerja merupakan tantangan umum dalam dunia manajemen, sehingga penting bagi pihak manajemen untuk terus memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi agar mereka dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara profesional dan produktif.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado, guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis dalam pengelolaan SDM yang lebih efektif. Berdasarkan latar belakang yang ada penulis melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH

MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM WANUA WENANG MANADO ”.

1.2. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada bagian Divisi Umum PDAM Wanua Wenang Manado.

1.3. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang belum optimal
2. Kepuasan kerja yang bervariasi antar divisi
3. Perbedaan kinerja antar karyawan
4. Kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan
5. Risiko turunnya kualitas pelayanan publik

1.4. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Wanua Wenang Manado?
2. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Wanua Wenang Manado?
3. Bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.5. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Wanua Wenang Manado
- 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Wanua Wenang Manado
- 3) Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Umum PDAM Wanua Wenang Manado.

Adapun manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi Peneliti dalam ilmu pengetahuan maupun dunia pekerjaan nantinya.
- 2) Bagi Pihak Akademik Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan Penelitian-Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi Pihak Perusahaan Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai gambaran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1. Konsep Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata "movere" yang berarti menggerakkan. Dalam konteks psikologi dan manajemen, motivasi diartikan sebagai suatu dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Endra (2021) motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan pada perusahaan dan organisasi. Sedangkan, menurut Maslow (1943, sebagaimana dikutip dalam Nurjanah, 2022), kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki mulai dari dalam teorinya mengemukakan bahwa motivasi manusia terbentuk melalui hierarki kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi. seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkatan rendah terlebih dahulu sebelum beralih pada kebutuhan di tingkat lebih tinggi. Dalam konteks perusahaan, pemenuhan kebutuhan karyawan akan berpengaruh terhadap semangat, kepuasan, dan kinerja kerja. Setiap organisasi tentu berupaya untuk meraih tujuannya. Dalam proses pencapaian tersebut, keberadaan dan peran manusia yang terlibat memiliki arti penting. Agar individu dapat bergerak sesuai arah yang diinginkan organisasi, maka pemahaman terhadap motivasi kerja mereka menjadi hal yang krusial.

Sebab, motivasi menjadi faktor utama yang memengaruhi tindakan seseorang dalam bekerja, dan pada dasarnya, perilaku kerja mencerminkan tingkat motivasi yang dimiliki individu. Jadi, motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk dengan sukarela dan penuh keinginan melakukan suatu tindakan guna meraih tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan faktor yang memengaruhi

a) Tujuan motivasi

Menurut Liliana & Denjayanti (2022) menjelaskan ada beberapa tujuan dalam mencapai sebuah motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat kerja serta kepuasan karyawan,
- 2) Mendorong peningkatan produktivitas kerja,
- 3) Menjaga stabilitas tenaga kerja dalam organisasi,
- 4) Memperkuat aspek kedisiplinan,
- 5) Mengoptimalkan proses perekrutan karyawan,
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman,
- 7) Menumbuhkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi aktif dari karyawan,
- 8) Memperhatikan kesejahteraan pegawai,
- 9) Mendorong rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan,
- 10) Meningkatkan efisiensi dalam pemanfaatan alat dan bahan baku.
- 11) Dalam pelaksanaannya, pimpinan dituntut untuk memahami kondisi serta suasana kerja para karyawan. Hal ini penting agar motivasi dapat diberikan pada waktu yang tepat, baik dalam bentuk motivasi positif maupun negatif, sesuai kebutuhan dan situasi yang dihadapi karyawan.

b) Dimensi dan Faktor Motivasi

Dalam motivasi terdapat teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor intrinsik berkaitan langsung dengan rasa puas terhadap pekerjaan, sementara faktor ekstrinsik lebih berhubungan dengan munculnya ketidakpuasan.

Salah satu dari dua faktor tersebut adalah faktor higienis (hygiene factor/maintenance factors), yaitu elemen-elemen yang tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun apabila tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfiers). Faktor-faktor ini mendorong individu untuk keluar dari kondisi yang tidak menyenangkan di tempat kerja.

Yang termasuk dalam faktor ekstrinsik ini antara lain:

1. Besaran gaji yang diterima
2. Kondisi lingkungan kerja
3. Kebijakan serta sistem administrasi perusahaan
4. Hubungan antar rekan kerja dan atasan
5. Kualitas pengawasan yang diberikan

Faktor motivasi merujuk pada unsur-unsur yang berkaitan langsung dengan isi pekerjaan atau job content, dan termasuk dalam kategori faktor intrinsik. Faktor-faktor ini menjadi pendorong utama bagi individu untuk mencapai kepuasan kerja. Beberapa elemen yang termasuk dalam faktor motivasi antara lain adalah pencapaian (achievement),

pengmotivasi kerjaan atau pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, serta kemajuan dalam kehidupan kerja. Berbeda dengan faktor motivasi, faktor higienis berkaitan dengan konteks pekerjaan atau job context, yang mencakup aspek-aspek ekstrinsik di sekitar pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor motivasional yang secara spesifik mendorong kepuasan kerja mencakup:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan atau apresiasi
3. Isi dan tantangan pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab yang diberikan
5. Peluang untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri

c) Indikator Motivasi Kerja

Kebutuhan fisik tercermin melalui pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan, seperti gaji yang sesuai, bonus, tunjangan makan dan transportasi, serta penyediaan fasilitas seperti tempat tinggal dan kebutuhan lainnya.

Kebutuhan akan rasa aman diwujudkan melalui penyediaan perlindungan dan keselamatan kerja, termasuk jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi, serta alat pelindung diri saat bekerja.

Kebutuhan sosial terlihat dari adanya interaksi antarindividu, seperti membangun hubungan kerja yang baik, keinginan untuk diterima dalam kelompok, serta kebutuhan akan kasih sayang dan kedekatan emosional.

Menurut Maslow (1943), ada lima tingkatan kebutuhan yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)**

Merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat bekerja dengan baik.

Contoh dalam konteks kerja: gaji yang memadai, waktu istirahat, fasilitas makan/minum, serta kondisi kerja yang layak. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan akan kesulitan untuk termotivasi pada level kebutuhan yang lebih tinggi.

2. **Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)**

Kebutuhan untuk merasa aman, terlindungi, dan memiliki kepastian dalam pekerjaan.

Contoh: jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kepastian status kepegawaian, aturan kerja yang jelas, serta perlindungan dari PHK mendadak. Dengan adanya rasa aman, karyawan lebih fokus pada pekerjaannya dan mengurangi kecemasan.

3. **Kebutuhan Sosial (Social Needs / Love and Belongingness)**

Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain, merasa diterima, dan menjadi bagian dari kelompok kerja.

Contoh: hubungan harmonis antar rekan kerja, kerja sama tim, komunikasi yang baik, dukungan dari kelompok, dan suasana kerja yang kondusif. Jika kebutuhan sosial terpenuhi, loyalitas karyawan meningkat.

4. **Kebutuhan Pengmotivasi kerjaan (Esteem Needs)**

Kebutuhan akan pengakuan, pengmotivasi kerjaan, dan rasa dimotivasi kerjai atas kontribusi yang diberikan.

Contoh: promosi jabatan, pengmotivasi kerjaan atas prestasi kerja, pemberian tanggung jawab lebih, serta apresiasi dari atasan maupun rekan kerja. Pemenuhan kebutuhan ini akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)

Kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yaitu keinginan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal.

Contoh: kesempatan mengikuti pelatihan, mengembangkan keterampilan baru, kesempatan berkarier, ide kreatif yang diapresiasi, serta kebebasan untuk berinovasi. Jika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasi.

2.2. Konsep Kepuasan

a) Pengertian Kepuasan

Robbins mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada perbedaan antara imbalan yang diterima dan imbalan yang dianggap layak diterima.

Dibalik itu Greenberg dan Baron (2021), kepuasan kerja merupakan sikap individu yang bisa bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya. Verchio (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan gabungan antara pemikiran, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang yang menunjukkan sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul

sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti imbalan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan, dan kesesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai dan persepsi pribadi masing-masing. Perbedaan ini timbul karena setiap individu memiliki latar belakang, kebutuhan, dan harapan yang tidak sama.

b) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Berikut faktor yang mempengaruhinya yaitu:

1. Peluang untuk berkembang, yaitu sejauh mana tersedia kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman baru serta meningkatkan keterampilan dan kompetensinya selama menjalani pekerjaan.
2. Gaji sering kali menjadi sumber ketidakpuasan, karena jarang ada karyawan yang menyatakan kepuasan kerja hanya berdasarkan jumlah penghasilan yang diterima.
3. Perusahaan dan manajemen yang efektif adalah mereka yang mampu menciptakan kondisi kerja yang stabil dan kondusif bagi para pegawainya.

4. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek fisik tempat kerja seperti kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, ketersediaan kantin, serta fasilitas parkir yang memadai.
5. Komunikasi yang baik antara karyawan dan pihak manajemen juga menjadi alasan penting mengapa seseorang merasa senang dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, peran atasan yang mau mendengar, memahami, serta mengmotivasi kerjai pendapat dan pencapaian bawahan sangat berkontribusi terhadap terciptanya kepuasan kerja.
6. Fasilitas seperti layanan kesehatan, cuti, tunjangan pensiun, dan penyediaan perumahan termasuk ke dalam standar kesejahteraan jabatan. Jika fasilitas-fasilitas ini terpenuhi, maka akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan karyawan.

c) Indiakator kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif maupun negatif yang dirasakan karyawan saat mereka menilai pekerjaan dan berbagai aspek yang terkait dengannya. Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja, antara lain:

1. Rasa senang terhadap pekerjaan, yaitu perasaan positif karena seseorang merasa mampu dan nyaman menjalankan tugasnya,
2. Kecintaan terhadap pekerjaan, sebagai bentuk kedekatan emosional terhadap profesi yang dijalankan,

3. Moral kerja, yakni dorongan dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan standar mutu yang telah ditetapkan,
4. Kedisiplinan, yang merupakan hasil dari serangkaian perilaku patuh, tertib, dan loyal dalam melaksanakan pekerjaan,
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, kesungguhan, dan penggunaan waktu secara efektif.

Sementara itu, Widodo (2015) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja mencakup:

1. Gaji, yaitu imbalan finansial yang diterima karyawan, dinilai dari kesesuaian dengan kebutuhan serta keadilan yang dirasakan,
2. Isi pekerjaan, yakni sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memiliki unsur-unsur yang memberikan kepuasan,
3. Rekan kerja, yaitu hubungan interpersonal dengan sesama karyawan yang bisa berdampak positif atau negatif terhadap kenyamanan kerja,
4. Atasan, yaitu gaya kepemimpinan dan cara pemberian instruksi yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja,
5. Promosi, yaitu peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan yang dianggap sebagai bentuk pengmotivasi kerjaan dan pengembangan karier,
6. Lingkungan kerja, mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang turut memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

2.3. Konsep Kinerja

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu pelaksanaannya. Menurut KBBI, kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gabungan antara kemampuan, upaya, dan peluang yang dimiliki seseorang, yang tercermin dari hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Werther dan Davis penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dan manfaat yang penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang dinilai.

Tujuan-tujuan tersebut antara lain:

1. Peningkatan kinerja (Performance Improvement),
2. Penyesuaian kompensasi (Compensation Adjustment),
3. Pengambilan keputusan penempatan, seperti promosi, mutasi, atau penurunan jabatan,
4. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan,
5. Perencanaan dan pengembangan karier,
6. Mengidentifikasi kekurangan dalam proses rekrutmen dan seleksi,
7. Mengoreksi kesalahan informasi serta desain pekerjaan,

8. Menjamin kesetaraan dalam kesempatan kerja,
9. Pemberian umpan balik (Feedback),
10. Menghadapi tantangan eksternal yang memengaruhi organisasi.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Kualitas (Quality): sejauh mana suatu pekerjaan atau proses dilakukan mendekati kesempurnaan hasil.
- 2) Kuantitas (Quantity): jumlah hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk unit, nilai, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (Timeliness): kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta efisien dalam menggunakan waktu untuk pekerjaan lain.
- 4) Efektivitas biaya (Cost Effectiveness): sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian.
- 5) Hubungan antarpribadi (Interpersonal Impact): kemampuan seorang karyawan dalam membangun sikap saling mengmotivasi kerjai, menjalin hubungan baik, dan menciptakan kerja sama yang harmonis baik dengan rekan sejawat, bawahan, maupun tim kerja lainnya.

2.4. Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah. Salah satu teori yang membahas tentang dampak motivasi terhadap kinerja perusahaan adalah Teori Motivasi McClelland. Dalam teori ini, McClelland mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis motivasi yang memengaruhi perilaku individu, yakni kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi atau keterikatan sosial (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power) (Ridha, 2020). Teori ini menyatakan bahwa dorongan untuk berprestasi dan memperoleh kekuasaan memiliki kaitan positif dengan aktivitas dalam organisasi. Pencapaian kinerja yang optimal memerlukan adanya dorongan semangat kerja, yaitu melalui upaya memotivasi kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

b) Hubungan Kepuasan dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah Kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak, mencerminkan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalani. Hal ini terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya serta terhadap berbagai hal yang terjadi di lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja

memiliki hubungan erat dengan kinerja, karena ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka kinerjanya cenderung meningkat, yang tentunya memberikan dampak positif bagi organisasi tempat ia bekerja.

c) Hubungan Motivasi dan Kepuasan dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dan kepuasan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan:

- 1) Motivasi mendorong karyawan untuk bertindak.
- 2) Kepuasan membuat mereka ingin bertahan dan terus berkontribusi secara optimal.

Jika keduanya terpenuhi, maka kinerja karyawan akan maksimal dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi tanpa kepuasan bisa menyebabkan kelelahan atau kejenuhan, sementara kepuasan tanpa motivasi bisa berujung tidak adanya perkembangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang agar tercipta kinerja karyawan yang optimal, produktif, dan berkelanjutan.

2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan Menggunakan pendekatan kuantitatif	Menambahkan variabel disiplin kerja dan Dilakukan pada BUMN sektor penerbangan
Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menganalisis hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja	Menambahkan variabel kepemimpinan dan Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada uji ANOVA Perusahaan Dazzle Yogyakarta	Fokus pada hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja	Dilakukan pada perusahaan garment dan Menggunakan uji ANOVA

<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan ketika pengaruh mediator (komitmen organisasi) dimasukkan ke dalam model</p>	<p>Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja</p>	<p>Menambahkan komitmen organisasi sebagai mediator dan Konteks UMKM</p>
<p>Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.</p>	<p>Memuat variabel motivasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Menambahkan pengembangan karir dan Konteks pemerintah daerah</p>
<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mandiri Internusa</p>	<p>Hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa.</p>	<p>Fokus pada motivasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Analisis pengaruh simultan dan Konteks perusahaan konstruksi</p>
<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan</p>	<p>Hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi di Muara Teweh”</p>	<p>Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja</p>	<p>Konteks koperasi dan Fokus pada pengaruh parsial motivasi</p>

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi)	Hasil penelitian dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja karyawan	Meneliti peran kepuasan kerja	Lingkungan kerja sebagai variabel tambahan dan Analisis mediasi penuh
Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari studi ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional	Meneliti motivasi dan kepuasan kerja	Konteks perusahaan pelabuhan dan Fokus pada peran dominan motivasi

Sumber : Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. Secara umum, penelitian-penelitian sebelumnya konsisten menemukan bahwa kedua variabel ini berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja, meskipun terdapat perbedaan konteks dan tambahan variabel lain.

Beberapa penelitian menambahkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, maupun kepemimpinan sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan konteks penelitian juga terlihat, mulai dari sektor koperasi, konstruksi, BUMN, pemerintah daerah, hingga UMKM. Meskipun demikian, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang berperan dalam pencapaian kinerja. Selain itu, terdapat variasi metode analisis yang digunakan, seperti uji regresi parsial, uji ANOVA, hingga analisis dengan variabel mediator. Namun perbedaan

metode tersebut tidak mengubah kesimpulan utama bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel kunci yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan berfokus untuk menelaah lebih lanjut pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks yang berbeda.

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan suatu gambaran konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan utama. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan hubungan teoritis antara variabel-variabel yang diteliti, yang disusun berdasarkan teori dan hasil kajian empiris. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

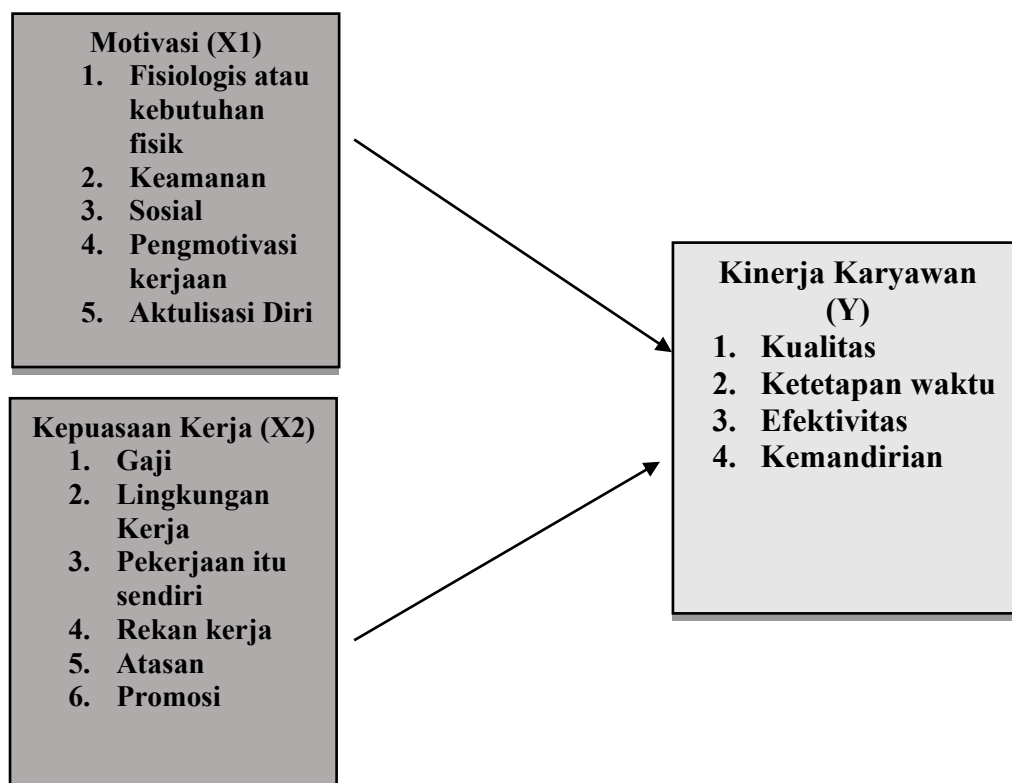
Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersumber dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengmotivasi kerjaan, maupun aktualisasi diri, cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang timbul dari faktor gaji, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan kesempatan promosi akan membuat

karyawan merasa nyaman dan dimotivasi kerjai, sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Lebih lanjut, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta merasakan kepuasan kerja yang baik akan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran singkat mengenai perusahaan yang menjadi objek penelitian, yaitu PDAM Wanua Wenang Manado terlebih khusus dibagian Divisi Umum, PDAM Wanua Wenang adalah entitas pemerintah daerah yang secara khusus bertugas mengelola penyediaan air minum bersih, mulai dari pengolahan hingga distribusi ke pelanggan domestik dan komunal di wilayah Kota Manado. Perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi dan kepuasan kerja setiap karyawan. Salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut adalah dengan menyelaraskan berbagai aspek motivasi dan kepuasan kerja, seperti kebutuhan fisiologis atau fisik, rasa aman, hubungan sosial, gaji, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, atasan, serta peluang promosi.

Dengan demikian, dapat dirumuskan suatu alur pemikiran dalam penelitian ini, sebagaimana ditunjukkan pada bagan berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis untuk menguji hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis-hipotesis tersebut dirumuskan untuk diuji secara statistik dan dibagi menjadi dua jenis, yaitu pengujian secara parsial (masing-masing variabel) dan secara simultan (bersama-sama). Tabel berikut menguraikan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dari setiap hubungan yang diuji.

Tabel 2.2
Hipotesis Penelitian

Kode	Jenis Hipotesis		Hipotesis Nol (Ho)	Hipotesis Alternatif (Ha)
H1	Asosiatif (Parsial)	Kausal	Ho ₁ : Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Ha ₁ : Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
H2	Asosiatif (Parsial)	Kausal	Ho ₂ : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Ha ₂ : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
H3	Asosiatif (Simultan)	Kausal	Ho ₃ : Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Ha ₃ : Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan rumusan hipotesis di atas, pengujian statistik akan dilakukan untuk menolak atau gagal menolak hipotesis nol (Ho). Jika hipotesis nol ditolak, maka hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Proses pengujian ini menjadi kunci untuk menjawab pertanyaan penelitian dan membuktikan kerangka teoretis yang dibangun.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Wanua Wenang Manado terlebih khusus di bagian Divisi Umum. Waktu penelitian yaitu dimulai bulan Juli sampai bulan Agustus 2025.

Tabel 3.1
Alokasi Waktu Pelaksanaan

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Observasi dan Pengajuan Judul	Februari 2025 – Mei 2025	Peneliti dan Panitia
2.	Bimbingan Proposal	Mei 2025	Dosen Pembimbing
3.	Ujian dan Perbaikan Proposal	Juli 2025	Panitia dan Peneliti
4.	Pengumpulan dan Pengolahan Data Hasil Penelitian	Mei 2025 – Agustus 2025	Peneliti
5.	Bimbingan dan Penyusunan		Pembimbing 1 & 2
6.	Ujian Skripsi	September 2025	Peneliti dan Panitia
7.	Perbaikan Skripsi		Panitia/PPKS

Sumber: Diolah Peneliti 2025

3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Wanua Wenang Manado.

3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis data

- a. Data Primer: Data diperoleh langsung dari karyawan PDAM Wanua Wenang di bagian Divisi Umum, melalui penyebaran kuesioner yang sudah saya buat di googleform dan dibagikan ke karyawan melalui link yang diperoleh.
- b. Data Sekunder: Data diperoleh melalui studi pustaka, laporan internal perusahaan, dokumen pendukung, dan sumber lain seperti jurnal dan buku.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertutup dengan skala Likert yang diberikan kepada responden yaitu karyawan dibagian Divisi Umum.
- b. Studi dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data sekunder dari perusahaan.
 1. Motivasi Kerja (X1) Diukur berdasarkan teori Maslow (kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengmotivasi kerjaan, aktualisasi diri).
 2. Kepuasan Kerja (X2) Berdasarkan indikator dari Herzberg, seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan promosi.
 3. Kinerja Karyawan (Y) Mengacu pada Robbins, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PDAM Wanua Wenang Manado yang hanya saya batasi di bagian Divisi Umum berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Dalam melaksanakan suatu penelitian kuantitatif, penting untuk mendefinisikan setiap variabel yang digunakan ke dalam bentuk yang dapat diobservasi dan diukur secara empiris. Proses ini dikenal dengan definisi operasional. Definisi operasional berfungsi untuk memberikan batasan yang jelas mengenai makna setiap variabel, menentukan indikator-indikator yang menjadi tolok ukur, serta menetapkan skala pengukuran yang digunakan. Hal ini sangat krusial untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data (dalam hal ini kuesioner) valid dan reliabel dalam mengungkap konstruk yang diteliti, serta untuk meminimalisir ambiguitas atau penafsiran yang berbeda terhadap suatu variabel.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Secara rinci, definisi operasional untuk masing-masing variabel beserta indikator dan skalanya disajikan dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi ialah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	Fisiologis atau kebutuhan fisik Keamanan Sosial Pengmotivasi kerjaan Aktualisasi Diri	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindak seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.	Gaji Lingkungan Kerja Pekerjaan itu sendiri Rekan kerja Atasan Promosi	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.	Kualitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	Likert

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa konstruk setiap variabel dioperasionalkan melalui indikator-indikator yang bersumber dari teori-teori yang mendasarinya. Variabel Motivasi Kerja (X1) didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan potensi bawahan dan diukur menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yaitu dimulai dari kebutuhan paling dasar (fisiologis dan keamanan) hingga kebutuhan tingkat tinggi (sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri). Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) yang didefinisikan sebagai sikap holistic seorang karyawan

yang mencakup aspek kognitif (pemikiran), afektif (perasaan), dan konatif (kecenderungan bertindak), diukur melalui enam indikator utama yang lazim digunakan dalam studi manajemen sumber daya manusia, seperti gaji, lingkungan kerja, hingga kesempatan promosi.

Variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable) didefinisikan sebagai output atau hasil kerja yang dicapai. Variabel ini diukur melalui empat indikator yang menekankan pada aspek kualitas hasil kerja, disiplin waktu, pencapaian target (efektivitas), dan kemampuan bekerja secara mandiri. Seluruh indikator dari ketiga variabel tersebut akan diukur menggunakan Skala Likert. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner, yang nantinya akan diberi skor numerik (misalnya 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk Sangat Setuju) untuk keperluan analisis data statistik. Dengan adanya definisi operasional ini, penelitian diharapkan dapat berjalan dengan lebih terstruktur dan terukur.

1) Motivasi Kerja (X1)

Fisiologis

Indikator ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan di tempat kerja untuk memastikan mereka dapat berfungsi secara fisik dengan baik.

Keamanan

Indikator ini mengukur perasaan stabilitas dan perlindungan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya.

Sosial

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan merasa terhubung dan menjadi bagian dari lingkungan sosial di tempat kerja

Penghargaan (Aktualisasi Diri pada gambar kedua)

(Disebut "Pengmotivasi kerjaan" pada gambar kedua, yang merujuk pada kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri). Indikator ini fokus pada pengakuan, pertumbuhan, dan peluang pengembangan diri.

Setelah definisi operasional variabel ditetapkan, langkah kritis berikutnya dalam metodologi penelitian adalah menyusun instrumen pengumpulan data yang valid dan reliabel. Instrumen ini berfungsi sebagai alat ukur untuk mengubah variabel-variabel teoritis yang masih bersifat abstrak menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis. Untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur indikator yang telah ditetapkan, diperlukan sebuah blueprint atau pedoman penyusunan yang disebut kisi-kisi instrumen (instrument grid). Kisi-kisi instrumen merupakan sebuah matriks yang merinci secara sistematis hubungan antara variabel, dimensi atau indikator teoritis, sub-indikator yang lebih spesifik dan operasional, serta nomor item kuesioner yang akan digunakan. Penyusunan kisi-kisi ini sangat penting untuk menjamin validitas isi (content validity) karena prosesnya melibatkan penjabaran konstruk teoritis menjadi pernyataan-pernyataan yang dapat diamati dan direspons oleh subjek penelitian. Berikut ini disajikan kisi-kisi instrumen untuk variabel Motivasi

Kerja (X1) yang dijabarkan berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> - Kecukupan kompensasi finansial untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar (makan, tempat tinggal, transportasi). - Ketersediaan fasilitas penunjang kesehatan (kantin, air bersih, tempat istirahat) di lingkungan kerja. - Keseimbangan beban kerja dengan waktu istirahat untuk menjaga kondisi fisik. 	1,2,3
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan stabilitas pekerjaan dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. - Ketersediaan proteksi keselamatan kerja - Manfaat jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan) yang memadai. 	4,5,6,
	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim kerja kolaboratif dan hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan dan atasan. - Rasa memiliki dan diterima sebagai bagian dari tim atau organisasi. - Keterlibatan dalam kegiatan social perusahaan yang mendukung kebersamaan. 	7,8,9,
	Pengmotivasi kerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem pengakuan atas kinerja (reward, bonus, atau insentif) yang transparan dan adil. - Peluang untuk promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan prestasi 	10,11,
	Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan pengembangan kompetensi dan pemanfaatan potensi diri secara maksimal dalam pekerjaan. 	12.

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat dilihat bahwa konstruk Motivasi Kerja (X1) telah dijabarkan secara komprehensif dan hierarkis menjadi lima indikator utama yang sesuai dengan teori Maslow, yang kemudian diperinci lagi menjadi sub-indikator yang bersifat sangat operasional dan kontekstual

dengan dunia kerja. Setiap sub-indikator dirancang untuk menangkap aspek spesifik dari motivasi seorang karyawan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling kompleks. Sebagai contoh, indikator Fisiologis tidak hanya dilihat dari gaji saja, tetapi juga dari fasilitas penunjang dan keseimbangan kerja yang berdampak langsung pada kondisi fisik. Indikator Keamanan mencakup baik keamanan finansial (jaminan kerja, BPJS) maupun keamanan fisik (proteksi keselamatan).

Selanjutnya, indikator Sosial mengukur aspek hubungan interpersonal dan sense of belonging dalam organisasi. Indikator Penghargaan berfokus pada sistem reward yang ekstrinsik seperti bonus dan promosi. Puncaknya adalah indikator Aktualisasi Diri yang mengukur kebutuhan intrinsik untuk berkembang dan mencapai potensi tertinggi dalam peran pekerjaannya. Setiap sub-indikator ini kemudian ditransformasikan menjadi beberapa item pernyataan dalam kuesioner (ditandai dengan nomor item), yang akan diukur menggunakan skala Likert.

Penyusunan kisi-kisi yang detail ini tidak hanya memandu peneliti dalam membuat kuesioner tetapi juga memudahkan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas nantinya, karena setiap item dapat ditelusuri kembali kepada konstruk teoritis yang hendak diukur, sehingga memperkuat kualitas dan akurasi data yang akan dikumpulkan.

2). Kepuasan Kerja (X2)

Sebelum menyajikan kisi-kisi instrumen pada Tabel 3.4 penting untuk dijelaskan terlebih dahulu bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor

kunci yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif maupun negatif yang muncul dari hasil penilaian seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, mulai dari kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peran atasan, hingga kesempatan untuk berkembang melalui promosi. Sejalan dengan penyusunan instrumen untuk variabel Motivasi Kerja, variabel Kepuasan Kerja (X2) juga memerlukan kisi-kisi instrumen yang dirancang secara cermat dan detail. Kepuasan kerja merupakan konstruk multivariat yang kompleks, mencakup berbagai aspek dari pengalaman individu dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, untuk dapat mengukur tingkat kepuasan karyawan secara komprehensif dan akurat, diperlukan dekomposisi dari setiap indikator teoritis menjadi sub-indikator yang lebih spesifik, terukur, dan mudah dipahami oleh responden. Kisi-kisi instrumen berfungsi sebagai peta jalan yang memastikan bahwa semua dimensi penting dari kepuasan kerja, seperti yang diidentifikasi oleh teori faktor Herzberg maupun model lainnya (misalnya, aspek intrinsik dan ekstrinsik), terwakili secara memadai dalam butir-butir kuesioner. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat validitas isi tetapi juga memastikan bahwa data yang diperoleh nantinya dapat memberikan gambaran yang holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Berikut ini disajikan kisi-kisi instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dalam Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kepuasan Kerja (X2)	Gaji	- Kecukupan besaran gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar dan gaya hidup.	1,2,3
		- Keadilan kompensasi dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab.	
		- Ketepatan waktu pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.	
	Lingkungan Kerja	- Kenyamanan fisik tempat kerja	4,5,6
		- Ketersediaan sarana dan prasarana	
		- Keamanan dan kesehatan lingkungan kerja	
	Pekerjaan itu Sendiri	- Kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan.	7,8,9
		- Tingkat tantangan pekerjaan yang tidak terlalu monoton atau terlalu stres.	
		- Rasa berarti dan bangga terhadap kontribusi pekerjaan.	
	Rekan Kerja	- Hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja.	10,11
- Dukungan dan kerja sama tim yang solid dalam menyelesaikan tugas.			
Atasan	- Kepemimpinan atasan yang inspiratif dan mendukung pengembangan bawahan.	12,13	
	- Komunikasi yang terbuka dan adil dari atasan dalam memberikan feedback.		
Promosi	- Kesempatan promosi yang adil berdasarkan kinerja dan potensi.	14,15	
	- Kejelasan jalur karier dan kriteria promosi di dalam organisasi.		

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.4 di atas, kisi-kisi instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) telah berhasil menjabarkan keenam indikator utamanya menjadi serangkaian sub-indikator yang bersifat konkret dan terukur. Setiap sub-indikator dirancang untuk menyentuh aspek-aspek spesifik yang secara langsung dialami dan dapat dinilai oleh karyawan dalam

kesehariannya. Indikator Gaji, misalnya, tidak hanya menanyakan tentang jumlahnya, tetapi juga mencakup dimensi keadilan (equity) dan kepastian waktu pembayaran. Indikator Lingkungan Kerja mengukur baik aspek fisik (kenyamanan, fasilitas) maupun aspek non-fisik (keamanan dan kesehatan).

Yang lebih dalam, indikator Pekerjaan itu Sendiri dirancang untuk mengukur kepuasan intrinsik yang bersumber dari sifat pekerjaan, mencakup kecocokan, tantangan, dan rasa pencapaian. Indikator Rekan Kerja dan Atasan menangkap dimensi sosial dan kepemimpinan dalam organisasi, yang merupakan faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Terakhir, indikator Promosi mengukur persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi dalam prospek pengembangan karier jangka panjang mereka. Setiap sub-indikator ini kemudian ditransformasikan menjadi butir pernyataan dalam kuesioner (ditandai dengan nomor item), yang akan direspons menggunakan skala Likert. Melalui penjabaran yang sistematis ini, kuesioner yang dihasilkan diharapkan mampu menggali tingkat kepuasan kerja karyawan secara mendalam dan multidimensi, sehingga hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang tepat sasaran bagi organisasi untuk meningkatkan moral dan keterikatan karyawan.

3). Kinerja Karyawan (Y)

Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator utama yang dianggap paling relevan dan representatif dalam menggambarkan capaian kerja karyawan. Indikator tersebut antara lain kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, serta

kemandirian dalam melaksanakan tugas. Masing-masing indikator kemudian dijabarkan lagi ke dalam sub-indikator yang lebih spesifik, seperti akurasi hasil kerja, kesesuaian dengan standar, kepatuhan terhadap deadline, efisiensi waktu, kontribusi terhadap unit kerja, pencapaian target, kemampuan memecahkan masalah secara mandiri, hingga akuntabilitas dalam melaksanakan tanggung jawab.

Setelah menyusun kisi-kisi untuk variabel independen (X1 dan X2), langkah metodologis yang tidak kalah pentingnya adalah merancang instrumen untuk mengukur variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kinerja merupakan output akhir yang menjadi fokus dari banyak penelitian organisasi, dan mengukurnya secara objektif dan komprehensif adalah sebuah keharusan. Kinerja bukanlah konsep satu dimensi yang hanya melihat hasil akhir, melainkan sebuah konstruk multidimensi yang mencakup aspek kualitas, ketepatan waktu, dampak, dan perilaku kerja. Oleh karena itu, kisi-kisi instrumen untuk kinerja perlu dirancang untuk menangkap semua dimensi kritis ini. Pendekatan ini memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada "apa" yang dicapai (output), tetapi juga pada "bagaimana" cara mencapainya (proses) dan sejauh mana hasil tersebut berkontribusi pada tujuan yang lebih besar (outcome). Berikut ini disajikan kisi-kisi instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menjabarkan keempat indikator utamanya menjadi sub-indikator yang dapat diobservasi dan diukur.

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Akurasi dan Ketelitian: Tingkat kebenaran dan minimnya kesalahan dalam menyelesaikan tugas. - Kesesuaian dengan Standar: Kemampuan hasil kerja memenuhi atau melampaui standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan. - Kelengkapan Pekerjaan: Tingkat penyelesaian tugas secara menyeluruh, tidak ada bagian yang terlewat atau tertunda. 	1,2,3
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan terhadap Deadline: Kemampuan menyelesaikan tugas tepat pada atau sebelum waktu yang telah disepakati. - Efisiensi Waktu Penyelesaian: Kemampuan menggunakan waktu secara optimal untuk menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas. 	4,5
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Dampak terhadap Proses Tim/Unit: Kontribusi hasil kerja dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau memecahkan masalah dalam tim atau unit kerjanya. - Pencapaian Target/Tujuan: Kemampuan mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan (baik kuantitatif maupun kualitatif). 	6,7
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Memecahkan Masalah Secara Mandiri: Kemampuan mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi tanpa selalu bergantung pada atasan - Akuntabilitas dan Tanggung Jawab: Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan semua tugas, keputusan, dan hasil kerjanya sendiri. 	8,9

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel kisi-kisi di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dioperasionalkan melalui empat indikator utama yang saling melengkapi untuk memberikan gambaran kinerja yang utuh. Indikator Kualitas menekankan pada mutu hasil kerja, yang merupakan fondasi dari

penilaian kinerja. Indikator Ketepatan Waktu menangkap aspek disiplin dan efisiensi dalam proses pengerjaan tugas. Kedua indikator ini seringkali dianggap sebagai ukuran dasar kinerja.

Lebih lanjut, indikator Efektivitas mengukur nilai tambah dan dampak dari hasil kerja tersebut terhadap kemajuan tim atau unit, sehingga menilai kontribusi karyawan *beyond their immediate tasks*. Terakhir, indikator Kemandirian menilai aspek behavioral dan soft skill, yaitu kemampuan untuk bekerja secara proaktif, inisiatif, dan bertanggung jawab, yang merupakan ciri dari karyawan yang berpotensi untuk berkembang. Setiap indikator ini dijabarkan menjadi dua hingga tiga sub-indikator yang sangat spesifik dan operasional, seperti "Akurasi dan Ketelitian" atau "Akuntabilitas dan Tanggung Jawab," sehingga memudahkan dalam penyusunan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dapat direspons oleh atasan langsung atau melalui penilaian mandiri (self-assessment). Butir-butir pertanyaan yang dihasilkan dari kisi-kisi ini (ditandai dengan nomor item 1 hingga 9) dirancang untuk mengukur persepsi terhadap kinerja secara kuantitatif menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis statistik untuk menguji pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas
- b. Validitas adalah tingkat keakuratan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya, apakah kuesioner benar-benar mengukur motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sesuai konstruk teorinya. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment antara skor butir pertanyaan dengan skor total variable.

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- X = skor item
- Y = skor total
- N = jumlah responden

Kriteria pengujian:

- Jika r hitung > r tabel, maka item dinyatakan valid.
- Jika r hitung ≤ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Contoh:

Misalnya pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan item:

"Saya merasa gaji saya mencukupi kebutuhan sehari-hari."

Hasil uji korelasi:

- r hitung = 0,621
- r tabel (n = 50, α = 0,05) = 0,279

Karena 0,621 > 0,279 → item tersebut valid.

- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data.

Instrumen dikatakan reliabel jika hasilnya stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item dalam kuesioner. Uji ini menggunakan metode Cronbach's Alpha.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- k = jumlah item
- σ_i^2 = varians tiap item
- σ_t^2 = varians total

Kriteria penilaian:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, maka item reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka item tidak reliabel.

Contoh Kasus:

Misalnya variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan 6 indikator (gaji, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi).

Hasil uji SPSS \rightarrow Cronbach's Alpha = 0,812.

Karena $\alpha = 0,812 \geq 0,70 \rightarrow$ maka kuesioner reliabel.

3.6.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara:

- Motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)
- Kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)
- Motivasi kerja (X1) dengan kepuasan kerja (X2)

interpretasi nilai koefisien (r) sebagai berikut:

Tabel 3.6
Analisis Korelasi

Koefisien (r)	Interpretasi Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Cukup
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi Penelitian Oleh Saputra & Marlius 2024

Kriteria Signifikansi:

- Sig. < 0,05 → hubungan signifikan
- Sig. ≥ 0,05 → hubungan tidak signifikan

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus model regresi:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen/terikat)
- X1 = Motivasi Kerja (Variabel independen pertama)
- X2 = Kepuasan Kerja (Variabel independen kedua)
- a = Konstanta (Nilai Y ketika X1 dan X2 = 0, artinya faktor dasar yang tetap ada meskipun motivasi dan kepuasan tidak diperhitungkan)

Menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan meskipun motivasi dan kepuasan kerja bernilai 0

- b1, b2 = Koefisien Regresi (Menunjukkan seberapa besar perubahan Y jika X1 atau X2 meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap)

b1 (koefisien motivasi kerja)

Jika $b_1 > 0$, berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan meningkat

Jika $b_1 < 0$, berarti semakin tinggi motivasi kerja justru menurunkan kinerja

b2 (koefisien kepuasan kerja)

Jika $b_2 > 0$, berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan meningkat.

Jika $b_2 < 0$, berarti semakin tinggi kepuasan kerja justru menurunkan kinerja.

- e = Error (galat) (Faktor kesalahan/variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model)

3.6.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Digunakan Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (misalnya motivasi kerja atau kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen (misalnya kinerja karyawan).

Contoh penerapan: Misalnya hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja Sig. = 0,02 ($< 0,05$), maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Sig. $< 0,05$ berarti variabel independen berpengaruh signifikan.
- Sig. $\geq 0,05$ berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

b. Uji F (Simultan)

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Contoh penerapan: Misalnya hasil uji F menunjukkan nilai Sig. = 0,001 ($< 0,05$), maka motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Sig. $< 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan.
- Sig. $\geq 0,05$ → tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

- Pada Tahun 1922, Sistem Penyediaan Air Minum Kota Manado dibangun zaman Penjajahan Belanda bersumber awal dari Mata Air Koemahoekoer Desa Warembungan.
- Pada Tahun 1976, Perusahaan Air Minum (PAM) dibentuk melalui Perda No.1/Perda/WKDM/1976 Tanggal 9 Pebruari 1976.
- Pada Tahun 1977, Disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara dengan Surat Keputusan Nomor 6 Tahun 1977 tanggal 12 Januari 1977, dan PAM Manado dikelola Pemerintah Kotamadya Manado dibawah Koordinasi Departemen Pekerjaan Umum.
- Pada Tahun 1986, Tanggal 1 Januari 1986, nama Perusahaan Air Minum (PAM) menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Manado (PDAM Manado).
- Pada Tanggal 6 Januari 1986, Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara Nomor 6 Tahun 1977 direalisasi.
- Pada Tanggal 15 April 1986, Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 16/KPTS/1986 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih² di Kotamadya Daerah Tingkat II Manado, dari Menteri Pekerjaan Umum kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi

Utara dan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara kepada Walikotaamadya Kepala Daerah Tingkat II Manado.

➤ Pada Tanggal 17 April 1986, dengan Surat Keputusan Walikotaamadya Kepala Daerah Tingkat II Manado No. 288 Tahun 1986, ditetapkan Pelaksanaan Pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum Manado.

➤ Pada Tahun2000, Dengan adanya Undang-undang No: 22 Tahun 2000 tentang Pemerintahan Daerah, maka nama Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Manado.

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Manado No. 141 Tahun 2000, Tanggal 21 Oktober 2000 dan Peraturan Daerah No. 14 Tahun 2000, Tanggal 12 Desember 2000, dirubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Manado.

Dan lebih diatur lagi dengan Surat Keputusan Walikota Manado No. 55 Tahun 2001, Tanggal 1 Maret 2001.

➤ Pada Tahun2005, Tanggal 22 Oktober 2005, Penandatanganan Kontrak kerjasama antara PDAM Kota Manado dan Pemerintah Kota Manado dengan BVTS dan WMD Belanda.

➤ Pada Tahun2007, Tanggal 15 Januari 2007, Peresmian beroperasinya PT. AIR MANADO. Karyawan, Asset PDAM dan Hutang dialihkan ke PT. Air Manado.

➤ Pada Tahun2007 S/D 2014, PDAM Kota Manado tetap berdiri secara kelembagaan yang didukung oleh Peraturan Daerah (Perda) tetapi PDAM

Kota Manado tidak beroperasi lagi karena Konsesi, Pegawai dan Asset telah diberikan kepada PT. Air Manado.

- Pada Tahun 2012, Tanggal 25 Juni 2012, Hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang dituangkan dalam Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Air Manado, No. 13 Tanggal 25 Juni 2012 : Menyetujui pengembalian asset yang digunakan oleh PT. Air Manado kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Manado. Pengembalian wilayah konsesi Kecamatan Mapanget sesuai peta wilayah konsesi dimaksud.
- Pada Tahun 2014, Tanggal 9 Desember 2014, serah terima asset Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) IKK Mapanget dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Pengembangan Air Minum lewat Kasatker Pengembangan Kinerja Pengelolaan Air Minum Provinsi Sulawesi Utara ke Walikota Manado, melalui Berita Acara No.07/PK.PAM/2014.
 - b. Tanggal 16 Desember 2014, Penyerahan pengelolaan administrasi pelanggan air minum oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum Prov Sulut, UPTD Air Minum ke Direktur PDAM Kota Manado yang dituangkan dalam Berita Acara No.690/KD-PU/653.
- Pada Tahun 2015-2017 Terhitung 1 Januari 2015 Pelayanan air minum di Kecamatan Mapanget Kota Manado, menjadi tanggung jawab Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Manado dengan pelayanan

awal dari IPA Politeknik (IKK Mapanget) kap. 20 l/det dengan jumlah awal pelanggan sebanyak 164 unit SR.

- Tahun 2017-2021 Di pertengahan tahun 2017 PDAM Kota Manado ketambahan 430 SR di wilayah kelurahan buha, dan berlanjut dengan penyerahan IPA Pandu di tahun 2018 di ikuti dengan kurang lebih 370-an SR yang berlokasi di kel. pandu, dan di tahun 2019 ketambahan 1 SPAM IPA SWRO (Salt Water Reverse Osmosis) di Kec. Bunaken Kepulauan dan 319 SR, pada tahun 2020 dan 2021 PDAM Kota Manado ketambahan 2.164 SR hasil dari pemasangan oleh Dinas PUPR serta 1.558 SR dari pemasangan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Manado, dan juga 250 SR dari hasil DAK (Dana Alokasi Khusus).

4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

PDAM WANUA WENANG MANADO yang berlokasi di Jln. Yos Sudarso No. 65 Paal Dua, Kota *Manado* - 95129 Sulawesi Utara - Indonesia.

(0431)858946.

4.1.3 Visi Misi Perusahaan

Visi

Menjadi PDAM yang handal dengan berorientasi kepada Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas pelayanan.

Misi

1. Menjalankan bisnis perusahaan dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
2. Menjaga serta meningkatkan hubungan dengan pemerintah daerah.

3. Meningkatkan cakupan pelayanan.
4. Meningkatkan potensi Pegawai.
5. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Sumber daya PDAM Wanua Wenang Manado sebagian besar berasal dari Sungai Tondano, dengan beberapa sungai dan mata air lainnya sebagai cadangan. Air ini diolah di berbagai Instalasi Pengolahan Air (IPA) seperti Paal Dua, Sea, Puri Malalayang, Kima, dan Pandu sebelum didistribusikan ke pelanggan.

Berikut adalah rinciannya:

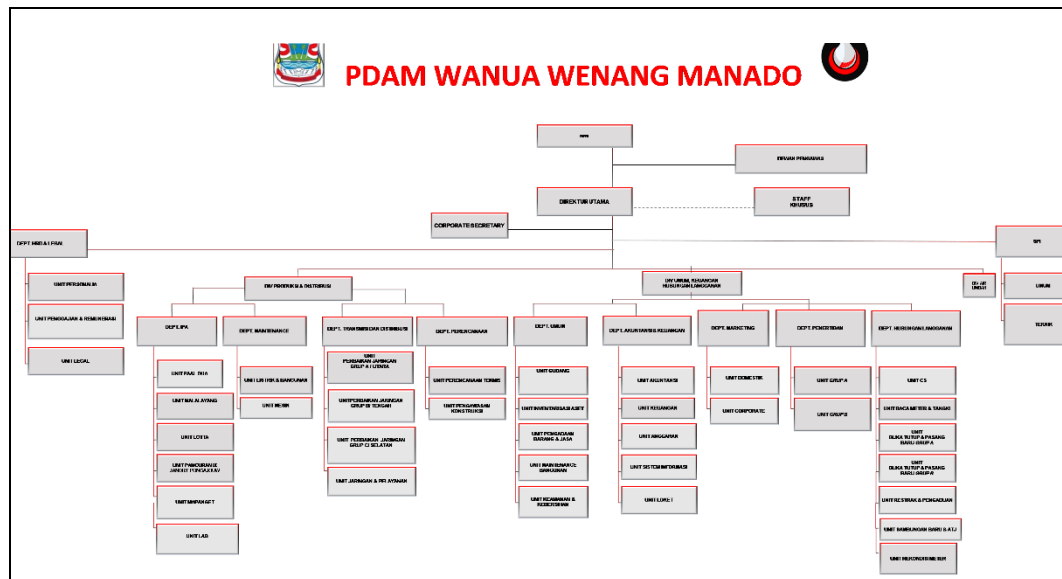
Sumber Air Baku

- Sungai Tondano adalah sumber air baku utama untuk PDAM Wanua Wenang Manado.
- PDAM Wanua Wenang Manado juga memanfaatkan sumber air dari sungai dan mata air lainnya di wilayah Manado.

Instalasi Pengolahan Air (IPA)

- Beberapa IPA yang ada antara lain di Paal Dua, Sea, Puri Malalayang, Kima, dan Pandu.
- IPA di Paal Dua, misalnya, mengolah air dari Sungai Tondano dengan kapasitas terpasang sekitar 375 liter per detik.
- Proses pengolahan di IPA meliputi pengolahan fisik, kimia, dan bakteriologi untuk memastikan kualitas air yang aman.

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PDAM Wanua Wenang Manado
Sumber: PDAM wanua Wenang Manado

4.1.6 Uraian Kerja

❖ Direktur Utama

1. Bertanggung jawab kepada Kuasa Pemilik Modal (KPM) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Menyusun dan mengendalikan strategi bisnis perusahaan secara menyeluruh.
3. Menyusun dan mengorganisir Visi dan Misi perusahaan.
4. Menyusun strategi pengembangan perusahaan baik dari sisi produksi, jaringan maupun pemasaran.
5. Menyampaikan Laporan Keuangan, Laporan Bisnis dan Kinerja perusahaan kepada KPM.
6. Mengawasi semua kegiatan perusahaan baik internal maupun external.

7. Mengevaluasi pencapaian dan kinerja perusahaan dan staff.
8. Mengatur seluruh system manajemen perusahaan bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.
9. Merealisasikan dan melaksanakan rencana serta prosedur yang ditetapkan melalui pendelegasian wewenang kepada staff dibawah tanggung jawabnya.
10. Memotivasi seluruh karyawan agar bekerja secara professional, effien dan efektif.

1. Staff Khusus Direktur Utama

1. Membantu Direktur Utama dalam memelakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pihak external dan stake holder.
2. Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat.
3. Memberikan masukan kepada Direktur Utama hal2 yang ditemukan di lapangan.

Satuan Pengawas Internal

1. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam melaksanakan tugasnya.
2. Menyusun perencanaan pengawasan dan pemeriksaan baik administrasi maupun teknik.
3. Membuat program pemeriksaan harian, mingguan, bulanan terhadap dugaan pencurian air, sambungan liar baik domestik maupun non domestik.
4. Mengawasi pelaksanaan pengawasan oleh supervisor dan staff.
5. Mengarahkan dan memonitor jalannya pengawasan oleh supervisor dan staff.
6. Menyusun laporan hasil audit setiap bulan kepada Direktur Utama.

7. Memberikan rekomendasi kepada Direktur Utama hasil pemeriksaan dilapangan.

1. Corporate Secretary

1. Menyusun jadwal Direktur Utama dalam setiap kegiatan dan rapat.
2. Mengarahkan semua Anggota Corporate Secretary dalam melaksanakan tugas.
3. Mendampingi Direktur Utama baik dalam rapat maupun kunjungan keluar kantor.
4. Menyediakan semua kebutuhan kantor Direktur Utama.
5. Membuat surat Direktur Utama baik surat external maupun internal.
6. Mengadministrasikan dengan baik semua surat baik surat masuk maupun keluar.
7. Mensirkulasi surat yang masuk dari pihak external.
8. Mengelola Petty Cash.

2. Dept. HRD & Legal

1. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Mengsupervisi semua kegiatan Sumber Daya Manusia, Personil, dan Remunerasi karyawan.
3. Mengsupervisi semua keperluan legalitas perusahaan, masalah hukum, dan segala kerjasama.
4. Merencanakan dan mengendalikan proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan.

5. Merencanakan dan mengendalikan struktur gaji karyawan.
6. Merencanakan dan mengendalikan remunerasi karyawan.
7. Merencanakan dan mengendalikan semua peraturan perusahaan dan karyawan.
8. Menyusun program perekrutan karyawan.
9. Membuat program pengembangan karir karyawan.
10. Menyusun program pelatihan bagi seluruh karyawan.
11. Memantau seluruh proses administrasi karyawan perusahaan.
12. Menyusun program reward dan punishment karyawan.
13. Merencanakan dan mengatur serta memantau kedisiplinan karyawan.

Unit Personalia

1. Memastikan mengawasi proses rekrutmen karyawan berjalan dengan baik.
2. Memastikan calon karyawan di rekrut sesuai dengan prosedur.
3. Memastikan program pengembangan karyawan berjalan dengan baik.
4. Memastikan training terhadap karyawan dilakukan sesuai dengan jenjang karir.
5. Memastikan data base karyawan dibuat dengan baik dan up to date.

Unit Penggajian dan Remunerasi

1. Melakukan survey gaji dalam rangka menyusun program remunerasi perusahaan.
2. Membuat daftar gaji dan remunerasi perusahaan untuk dibahas di tingkat management.

3. Meneliti semua program karyawan dan pensiunan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
4. Membuat struktur gaji dan golongan karyawan.
5. Membuat program kesejahteraan karyawan.
6. Menganalisa beban kerja karyawan disesuaikan dengan remunerasi yang diterima.

Unit Legal

1. Mengawasi dan mengurus perizinan perusahaan yang terkait dengan berbagai bisnis yang dijalankan.
2. Menindaklanjuti permasalahan hukum di dalam maupun di luar yang menyangkut perusahaan.
3. Berkoordinasi dengan instansi lain dalam penyelesaian masalah hukum.
4. Mengurus dan merumuskan perjanjian kerja sama yang dijalankan perusahaan.
5. Melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan operasional perusahaan.
6. Mengurus dan menyimpan dokumen-dokumen perusahaan, dan surat-surat terkait.

Divisi Admin Umum dan Keuangan

1. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Memimpin dan mengkoordinasikan tugas dibidang Akuntansi, Keuangan, Umum dan Sistem Informasi Teknologi.

3. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
4. Mengendalikan program dibidang Akuntansi, Keuangan, Anggaran, Loker, IT, Umum, Gudang, Aset, Barang dan Jasa, Keamanan dan Kebersihan. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian target perusahaan.
5. Menyiapkan laporan manajemen dan keuangan baik bulanan, triwulan dan tahunan.
6. Menyusun strategi Human Resources baik dari segi recruitmen, pengembangan staff, remuneration dan pensiun.
7. Menyusun rencana pengembangan dan perbaikan infrastruktur kantor dan instalasi.
8. Menyusun strategi pengelolaan semua aset perusahaan.
9. Menyusun strategi dibidang IT.
10. Menyusun strategi pengadaan barang dan jasa serta perusahaan.
11. Mengatur manajemen gudang.

Unit Gudang

1. Menyusun perencanaan kebutuhan bahan kimia bagi kebutuhan produksi.
2. Menyusun perencanaan kebutuhan pipa dan aksesoris.
3. Mengkoordinir saldo persediaan barang baik bahan kimia, pipa dan aksesoris yang ada di gudang.
4. Bertanggung jawab terhadap kegiatan penerimaan, penyimpanan serta pengeluaran barang.

5. Bertanggung jawab dalam pengelolaan stok bahan kimia, pipa, aksesoris distribusi peralatan dan perlengkapan.
6. Memeriksa semua dokumen pembelian sesuai dengan barang yang diterima.
7. Melakukan pemeriksaan terhadap kuantitas dan kualitas barang sesuai dengan pesanan serta melaporkan jika ada barang yang kurang serta tidak sesuai permintaan.
8. Menyimpan, menyusun dan menjaga semua barang-barang persediaan yang ada di gudang secara rapih dan mudah di hitung.
9. Secara berkala melaporkan keadaan barang persediaan yang ada di gudang.
10. Melakukan stock opname barang yang ada di gudang setiap bulan.

Unit Inventarisasi Aset

1. Membuat data base semua aset perusahaan baik aset tetap maupun bergerak.
2. Memastikan semua bangunan dan tanah mempunyai sertifikat resmi.
3. Memastikan semua surat-surat kendaraan lengkap kendaraan perusahaan.
4. Memastikan semua pajak kendaraan dibayar on time.

Unit Pengadaan Barang dan Jasa

1. Menyusun rencana kebutuhan bahan kimia, pipa dan aksesoris.
2. Menyelenggarakan pengadaan barang sesuai dengan wewenang.
3. Menyelenggarakan penyusunan motivasi kerja referensi melalui kegiatan survey pasaran pabrik, distributor dan agen instalasi pemerintah.
4. Mengawasi dan mengevaluasi kuantitas dan kualitas hasil pengadaan.
5. Monitor proses pengadaan, penerimaan barang dan penyelesaian kewajiban pembayaran.

Unit Maintenance Bangunan

1. Membuat program maintenance semua bangunan perusahaan.
2. Memastikan dan melakukan maintenance secara rutin baik bangunan gedung kantor, kendaraan, AC.
3. Memastikan dan melakukan maintenance rutin semua komputer, printer.

Unit Keamanan dan Kebersihan

1. Menyusun jadwal pelaksanaan shift bagi petugas keamanan.
2. Memastikan semua petugas keamanan berada di tempat tugas masing-masing sesuai dengan jadwal.
3. Melakukan apel secara rutin dengan petugas keamanan.
4. Memastikan semua area kantor dan toilet dibersihkan setiap hari.
5. Memastikan semua taman dirawat dengan baik.
6. Memastikan rumput di semua area kantor dipangkas secara rutin.

3. Dept. Akuntansi dan Keuangan

1. Bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Admin Umum dan Keuangan dalam tugas dan tanggung jawabnya.
2. Menyusun rencana kerja bidang Akuntansi, Keuangan dan IT perusahaan.
3. Supervisi dibidang keuangan Akuntansi, Keuangan dan IT.
4. Merencanakan dan menyusun laporan keuangan baik bulanan, triwulan maupun tahunan.
5. Merencanakan dan mengendalikan budget anggaran dan belanja perusahaan.

6. Merencanakan dan mengendalikan Cash Flow perusahaan.
7. Merencanakan dan mengendalikan Sistem Informasi Perusahaan.
8. Merencanakan dan mengendalikan IT perusahaan.
9. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan.

Unit Akuntansi

1. Menyusun laporan keuangan baik harian, bulanan, triwulan maupun tahunan untuk diserahkan kepada manager Dept. Akuntansi dan Keuangan.
2. Memastikan semua transaksi telah dicatat dan dijurnal dengan benar dan akurat.
3. Membuat aging report piutang.
4. Menganalisa DRD yang ditertibkan dan membuat daftar tagihan.
5. Memastikan siklus akuntansi berjalan dengan baik.

Unit Keuangan

1. Menganalisa dan melakukan pembayaran terhadap hutang yang sudah jatuh tempo.
2. Memeriksa semua pembayaran baik melalui kas kecil maupun transfer.
3. Membuat aging report terhadap hutang perusahaan sesuai jatuh tempo.
4. Mengawasi dan meneliti semua dokumen yang berhubungan dengan invoice pembayaran.
5. Membuat schedule pembayaran baik hutang maupun pajak.
6. Mengawasi pembayaran yang dilakukan oleh kasir.

7. Melakukan pembayaran pajak baik PPN PPH 21 dan pajak lainnya sebelum jatuh tempo.

Unit Anggaran

1. Membantu manajemen dalam menyusun anggaran perusahaan.
2. Membuat sistem/tool variance budget anggaran perusahaan dan realisasinya.
3. Mengkoordinir semua data dari semua departemen dalam rangka penyusunan anggaran perusahaan.
4. Membuat dan menganalisa budget variance setiap bulan dan melaporkan kepada Manager Akuntansi dan Keuangan.
5. Memberikan masukan kepada manager Akuntansi dan Keuangan hasil analisa.

Unit Sistem Informasi

1. Mengimplementasikan semua pengembangan sistem informasi di perusahaan.
2. Memastikan semua pengembangan sistem informasi berjalan dengan baik.
3. Memastikan sistem informasi dan jaringan IT berjalan baik, dan jika terjadi permasalahan segera dilakukan perbaikan.
4. Memastikan sistem dashboard berjalan dengan baik.
5. Memastikan sistem dan software akuntansi berjalan dengan baik.
6. Melakukan penelitian secara rutin untuk mengembangkan sistem informasi agar selalu mengikuti perkembangan yang ada.
7. Memelihara website perusahaan agar berjalan lancar dan up to date.

Unit Loker

1. Mengkoordinir semua staff loket, baik loket paal 2, Bank Mandiri dan Loker Pandu dalam melayani pembayaran pelanggan.
2. Menerima pembayaran pelanggan melalui loket.
3. Memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada seluruh pelanggan.
4. Menerima keluhan pelanggan dan memberikan solusi yang baik.
5. Membuat laporan penerimaan loket setiap sore dan melaporkan kepada Manager.

Divisi Hubungan Langgan

1. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam melaksanakan tugasnya.
2. Menyusun rencana strategi pemasaran dan pelayanan kepada pelanggan.
3. Menyusun strategi dalam mencapai target penjualan dan pendapatan perusahaan.
4. Menyusun strategi dalam rangka mengaktifkan pelanggan yang non aktif baik pelanggan domestik maupun non domestik.
5. Membuat perencanaan dan mengawasi pelaksanaan penertiban baik pelanggan yang menunggak maupun sambungan liar.
6. Membuat perencanaan pelayanan pelanggan dan mengawasinya agar pelayanan pelanggan maksimal.
7. Berkoordinasi dengan Divisi Distribusi dalam merencanakan perluasan cakupan pelayanan air.
8. Mengevaluasi kerja staff dibawah sepevisinya.

4. Dept. Hubungan Langgan

1. Bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Hubungan Langgan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Menyusun rencana pelayanan yang maksimal bagi semua pelanggan.
3. Menganalisa target dan pencapaian sambungan baru.
4. Menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan.
5. Menyusun konsep promosi bagi pencapaian target sambungan baru.
6. Menyusun visit program bagi pelanggan potensial baik domestik maupun non domestik.
7. Membuat rencana penagihan kepada semua pelanggan non domestik.

Unit CS

1. Mengkoordinir seluruh staff Customer Service.
2. Membagi tugas kepada seluruh staff Customer Services.
3. Bersama dengan staff CS membantu menyelesaikan keluhan pelanggan.
4. Mengkoordinir dan memastikan semua JO keluhan pelanggan di distribusikan kepada yang bekepentingan.
5. Memonitor semua JO yang didistribusikan agar dikerjakan dalam waktu 1x24 jam.
6. Bersama sama dengan staff CS mengevaluasi hasil kerja setiap hari.

Unit Baca Meter & Tangki

1. Mengawasi seluruh pelaksanaan tugas staf baca meter dan perhitungan kubikasi pemakaian air.
2. Menyusun jadwal pembaca meter sesuai dengan wilayahnya.

3. Menganalisa dan menyelidiki sebab penurunan dan kenaikan pemakaian air pelanggan dan melakukan koreksi.
4. Menyusun laporan penggunaan kubikasi air pelanggan secara sistematis dan menyerahkan kepada Sistem Informasi.
5. Menerima dan menindak lanjuti pengaduan pelanggan terhadap hasil baca meter.
6. Mengumpulkan dan melaporkan data mengenai penyalahgunaan air, pengrusakan meter, ketidak wajaran pembaca meter dll.
7. Menetapkan wilayah masing-masing staf baca meter.
8. Memastikan penyaluran air tangki baik penjualan maupun pelayanan sesuai dengan JO.

Unit Buka Tutup & Pasang Baru

1. Mengkoordinir semua Job Order kegiatan penyegelan dan buka segel pelanggan menunggak dan pencurian air.
2. Mengkoordinir semua JO pasang baru terhadap pelanggan yang non aktif.
3. Bersama-sama dengan Supervisor Penertiban memonitor dan mengawasi penyegelan dan buka segel pelanggan yang menunggak.
4. Bersama-sama dengan staff melakukan penyegelan, buka segel dan pasang baru pelanggan yang menunggak.
5. Melakukan evaluasi terhadap target harian, mingguan dan bulanan.
6. Melaporkan kepada manager kegiatan penyegelan, buka segel dan pasang baru pelanggan yang menunggak.

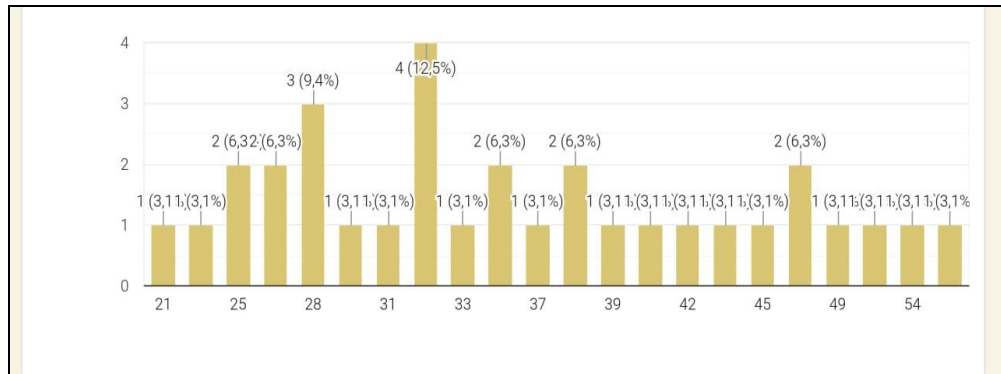
4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado, khususnya pada Devisi Umum, dengan sampel penelitian jumlah responden sebanyak 32 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan nama, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan usia, komposisi responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat sebagai berikut :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan usia

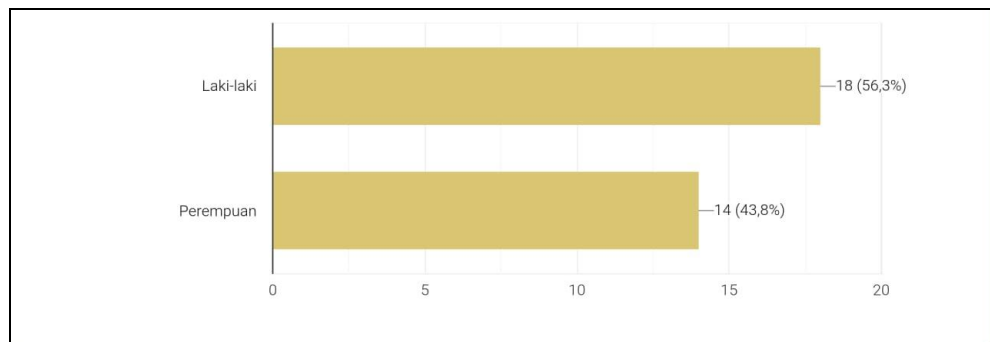
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 32 responden di PDAM Wanua Wenang Manado, khususnya pada Divisi Umum, diketahui bahwa rentang8 usia responden berada antara 21 hingga 54 tahun. Mayoritas responden berusia 31 tahun sebanyak 4 orang (12,5%), diikuti oleh usia 28 tahun sebanyak 3 orang (9,4%). Selain itu, terdapat masing-masing 2 responden (6,3%) yang berusia 25, 26, 32, 37, 39, dan 45 tahun. Sementara itu, kelompok usia lainnya hanya diwakili oleh satu responden (3,1%) pada tiap kelompok umur. Data ini memberikan gambaran bahwa komposisi usia karyawan di Divisi Umum cukup beragam, dengan kecenderungan lebih banyak berada pada rentang usia produktif.



Gambar 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia
 Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

2) Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

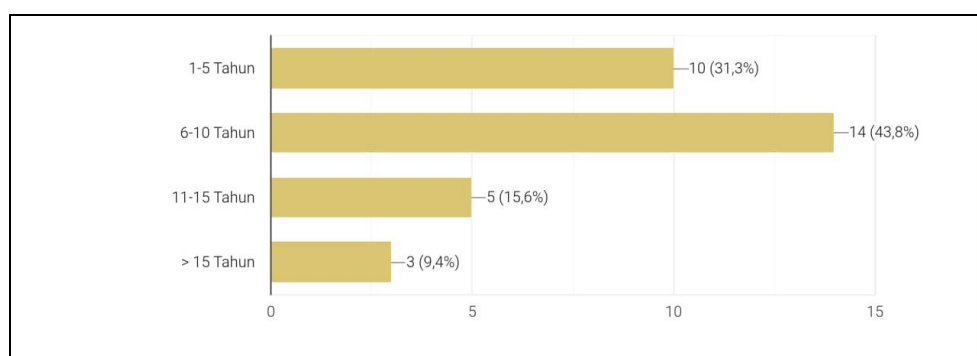
Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa dari 32 responden penelitian pada PDAM Wanua Wenang Manado khususnya Divisi Umum, sebanyak 18 responden (56,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden (43,8%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan, meskipun selisihnya tidak terlalu besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kedua jenis kelamin dalam penelitian ini relatif seimbang..



Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

3) Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada Divisi Umum PDAM Wanua Wenang Manado memiliki masa kerja antara 6–10 tahun sebanyak 14 orang (43,8%), diikuti oleh masa kerja 1–5 tahun sebanyak 10 orang (31,3%), kemudian 11–15 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), serta lebih dari 15 tahun sebanyak 3 orang (9,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dapat memberikan jawaban yang relevan sesuai dengan kondisi organisasi.



Gambar 4.4
Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

4.2.2 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Motivasi kerja (X1), dan variable Kepuasan kerja (X2) dan satu variable dependent Kinerja Karyawan (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variable Motivasi kerja dan Kepuasan Kerjasama variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4. 1
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 –2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

1. Motivasi (Variabel X1)

ini akan menggambarkan penilaian Pelanggan mengenai Motivasi kerja yang ada di PDAM Wanua Wenang Manado. Motivasi kerja diukur dari 12 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) Kebutuhan Fisik, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Pengmotivasi kerjaan, 5) Aktualisasi Diri.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Motivasi Responden PDAM Wanua Wenang Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 12 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,34) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden motivasi kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Berikut tanggapan dari responden mengenai Motivasi pada PDAM Wanua Wenang Manado dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Instrumen Jawaban Responden Motivasi Pada PDAM Wanua Wenang Manado

INSTRUMEN JAWABAN MOTIVASI KERJA (X1)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan Fisik												
XI.1	3	9%	7	22%	9	28%	7	22%	6	19%	3,19	B
XI.2	0	0%	5	16%	11	34%	7	22%	8	25%	3,47	B
XI.3	1	3%	5	16%	9	28%	8	25%	8	25%	3,44	B
Mean Indikator 1											3,36	B
Keamanan												
XI.4	6	19%	9	28%	11	34%	5	16%	1	3%	2,53	B
XI.5	0	0%	5	16%	10	31%	8	25%	9	28%	3,66	B
XI.6	0	0%	1	3%	6	19%	16	50%	9	28%	4,03	SB
Mean Indikator 2											3,41	B
Sosial												
XI.7	4	13%	6	19%	12	38%	6	19%	4	13%	3,00	B
XI.8	4	13%	6	19%	11	34%	6	19%	5	16%	3,06	B
XI.9	0	0%	7	22%	10	31%	7	22%	8	25%	3,50	B
Mean Indikator 3											3,19	B
Penghargaan dan Aktualisasi Diri												
XI.10	3	9%	7	22%	12	38%	8	25%	2	6%	2,97	B
XI.11	0	0%	5	16%	9	28%	10	31%	8	25%	3,66	B
XI.12	4	13%	6	19%	10	31%	7	22%	5	16%	3,09	B
Mean Indikator 4											3,24	B
Mean Variabel											3,34	B

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

2. Kepuasan Kerja (Variabel X2)

Karakteristik Kepuasan Kerjaini akan menggambarkan penilaian Responden mengenai karakteristik Kepuasan Kerjayang ada di PDAM Wanua Wenang Manado. Variabel Kepuasan Kerjadiukur dari 15 item yang dibuat berdasarkan lima indikator : 1) Gaji, 2) Lingkungan kerja, 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Rekan kerja, 5) Atasan, 6) Promosi. Berikut instrument jawaban responden mengenai karakteristik Kepuasan Kerjapada PDAM Wanua Wenang Manado Area Manado dapat dilihat Tabel

Tabel 4.3
Instrumen Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pada
PDAM Wanua Wenang Manado

INSTRUMEN JAWABAN KEPUASAN KERJA (X2)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Gaji												
X2.1	5	16%	6	19%	11	34%	7	22%	3	9%	2,91	B
X2.2	1	3%	6	19%	12	38%	5	16%	8	25%	3,41	B
X2.3	2	6%	2	6%	6	19%	16	50%	6	19%	3,69	B
Mean Indikator 1											3,33	B
Lingkungan Kerja												
X2.4	0	0%	7	22%	13	41%	6	19%	6	19%	2,91	B
X2.5	0	0%	10	31%	9	28%	5	16%	8	25%	2,72	B
X2.6	7	22%	7	22%	9	28%	5	16%	4	13%	2,31	KB
Mean Indikator 2											2,65	B
Pekerjaan Itu Sendiri dan Rekan Kerja												
X2.7	1	3%	9	28%	12	38%	4	13%	6	19%	3,16	B
X2.8	0	0%	7	22%	13	41%	6	19%	6	19%	3,34	B
X2.9	5	16%	10	31%	7	22%	5	16%	5	16%	2,84	B
Mean Indikator 3											3,11	B
Atasan												
X2.10	2	6%	5	16%	10	31%	7	22%	8	25%	3,44	B
X2.11	4	13%	7	22%	13	41%	5	16%	3	9%	2,88	B
X2.12	3	9%	9	28%	10	31%	6	19%	4	13%	2,97	B
Mean Indikator 4											3,09	B
Promosi												
X2.13	2	6%	10	31%	10	31%	4	13%	6	19%	3,06	B
X2.14	4	13%	8	25%	11	34%	6	19%	3	9%	2,88	B
X2.15	0	0%	5	16%	13	41%	7	22%	7	22%	3,50	B
Mean Indikator 3											3,15	B
Mean Variabel											3,06	B

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Dari jawaban responden hasil analisis di atas menunjukkan bahwa instrument jawaban responden terhadap Kepuasan Kerja PDAM Wanua Wenang Manado, yaitu dari 15 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3.06) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan karena masih terdapat gap.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja ini akan menggambarkan penilaian para Responden mengenai hal seputar Kinerja yang berlaku di PDAM Wanua Wenang Manado. Variabel Kinerja Karyawan diukur dari 9 item yang dibuat berdasarkan 5 indikator: 1)

Kualitas, 2) Ketepatan Waktu, 3) Efektivitas, 4) Kemandirian, 5) Kesetiaan. Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja Karyawan di PDAM Wanua Wenang Manado.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Kinerja Karyawan PDAM Wanua Wenang Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis 13 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,30) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan lagi agar menjadi sangat baik. Untuk jelasnya dapat dilihat pada instrument jawaban responden mengenai Kinerja pada table di bawah ini:

Tabel 4.4
Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pada
PDAM Wanua Wenang Manado

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA KARYAWAN (Y)												Mean	Kategori
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden												
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Target													
Y.1	0	0%	6	19%	10	31%	9	28%	7	22%	3,53	B	
Y.2	3	9%	6	19%	10	31%	7	22%	6	19%	3,22	B	
Y.3	1	3%	6	19%	9	28%	8	25%	8	25%	3,50	B	
Mean Indikator 1											3,42	B	
Tepat Waktu													
Y.4	0	0%	5	16%	11	34%	8	25%	8	25%	3,59	B	
Y.5	2	6%	7	22%	11	34%	6	19%	6	19%	3,22	B	
Y.6	0	0%	5	16%	10	31%	8	25%	9	28%	3,66	B	
Mean Indikator 2											3,49	B	
Kualitas Kerja													
Y.7	0	0%	5	16%	2	6%	12	38%	13	41%	4,03	SB	
Y.8	0	0%	7	22%	9	28%	6	19%	10	31%	3,59	B	
Y.9	0	0%	1	3%	5	16%	16	50%	10	31%	4,09	SB	
Mean Indikator 3											3,91	SB	
Mean variabel											3,60	B	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Exel 2025

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat sebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala primer dari variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tanggapan

kuesioner dari 32 responden. Variabel-variabel ini dianalisis terlebih dahulu untuk memahami karakteristik data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Dengan menggunakan program komputer Microsoft Excel, data yang terkumpul dari 32 responden dihitung menurut faktor penelitian dan dijelaskan pada Tabel berikut merupakan tabel deskripsi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Statistik

<i>Motivasi Kerja (X1)</i>		<i>Kepuasan Kerja (X2)</i>		<i>Kinerja (Y)</i>	
Mean	39,96875	Mean	47,5	Mean	32,4375
Standard Error	1,950229709	Standard Error	2,033985441	Standard Error	1,315185425
Median	41,5	Median	46	Median	32,5
Mode	31	Mode	42	Mode	28
Standard Deviation	11,03216522	Standard Deviation	11,50595919	Standard Deviation	7,439812259
Sample Variance	121,7086694	Sample Variance	132,3870968	Sample Variance	55,35080645
Kurtosis	-0,749468474	Kurtosis	-0,342296107	Kurtosis	-0,740545916
Skewness	-0,378429829	Skewness	0,127809014	Skewness	0,049401573
Range	37	Range	44	Range	26
Minimum	19	Minimum	27	Minimum	19
Maximum	56	Maximum	71	Maximum	45
Sum	1279	Sum	1520	Sum	1038
Count	32	Count	32	Count	32

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Penjelasan tentang deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 39,97 dengan median 41,5 dan mode 31. Nilai standar

deviasi sebesar 11,03 menunjukkan adanya variasi yang cukup besar di antara jawaban responden, dengan rentang nilai 37 (minimum 19 dan maksimum 56). Distribusi data memiliki skewness -0,378 yang berarti sedikit condong ke kiri, serta kurtosis -0,749 yang menunjukkan bentuk distribusi agak mendatar. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado cenderung berada pada kategori sedang hingga tinggi, meskipun terdapat perbedaan tingkat motivasi antar responden.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 47,5 dengan median 46 dan mode 42. Standar deviasi sebesar 11,50 serta rentang nilai 27 (minimum 29 dan maksimum 56) menunjukkan bahwa persebaran data cukup bervariasi, namun masih dalam kategori wajar. Nilai skewness sebesar 0,128 menunjukkan distribusi data relatif simetris, sementara kurtosis -0,342 mengindikasikan bahwa data cenderung mendatar. Hasil ini memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado berada pada kategori tinggi dan secara umum dirasakan cukup merata di kalangan responden.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,44 dengan median 32,5 dan mode 28. Standar deviasi sebesar 7,44 dengan rentang nilai 26 (minimum 19 dan maksimum 45) memperlihatkan bahwa data memiliki variasi yang relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Skewness sebesar 0,049 menunjukkan bahwa distribusi data hampir simetris,

sedangkan kurtosis $-0,740$ mengindikasikan bentuk distribusi agak mendatar. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Wanua Wenang Manado berada pada kategori sedang dengan perbedaan antar responden yang tidak terlalu besar.

4.2.4 Total Skor Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

Total skor Motivasi Kerja (X1)

Jumlah item penelitian untuk variabel Motivasi Kerja sebanyak 12 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 32 orang.

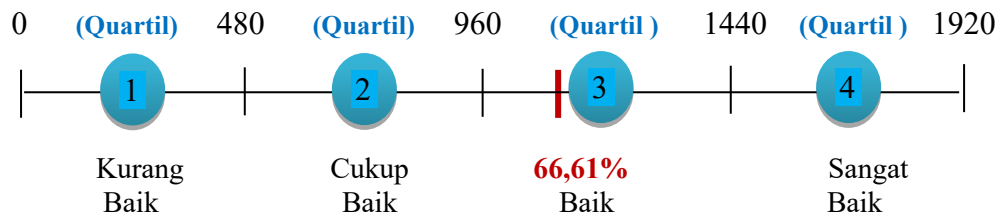
Tabel 4.6
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Motivasi kerja (X1)

ANALISA TOTAL SKOR X1 :	HASIL	KETERANGAN				
SKOR TERTINGGI	5					
JUMLAH PERTANYAAN	12					
JUMLAH RESPONDEN	32					
TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	1920	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 12 \times 32 = 1920$				
TOTAL SKOR JAWABAN	1279					
TOTAL SKOR PROSENTASE	66,61458333					
QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	480					
GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
		0	480	960	1440	1920

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dengan demikian menurut persepsi 32 responden berjumlah $1520:1920 \times 100 = 66,61\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori

penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.5
Total Skor Variabel (X1)

Dari Gambar 4.6 diatas Total skor instrumen jawaban motivasi kerja (X₁) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1440. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 66,61% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 33,39% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado.

Total skor Kepuasan Kerja (X2)

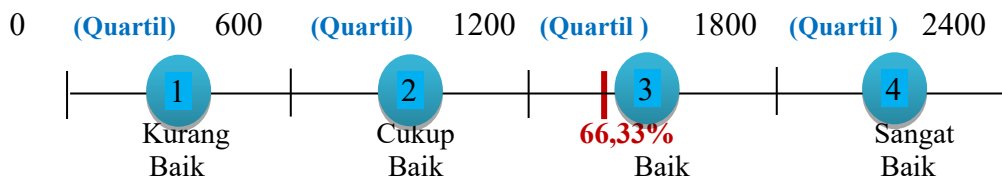
Jumlah item penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja sebanyak 15 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 32 orang.

Tabel 4.7
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X2 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	32					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2400	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 12 X 32 = 2400				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1520					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	63,3333					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	600					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	600	1200	1800	2400

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dengan demikian menurut persepsi 32 responden berjumlah $2400:1520 \times 100 = 63,33\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.6
Gambar Total Skor Variabel (X2)

Dari Gambar diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kepuasan kerja (X2) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1800. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 66,33 %. termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 33,67 % yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan.

Total skor Kinerja Karyawan (Y)

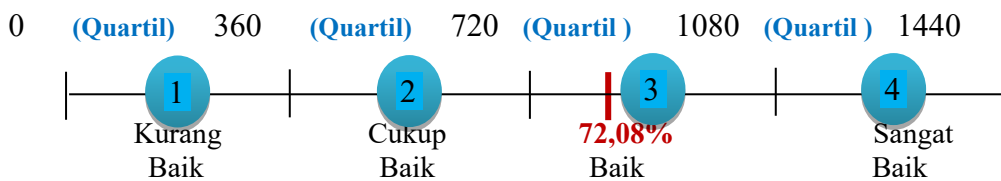
Jumlah item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 9 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5. Maka dapat diperhitungkan $5 \times 9 \times 32 = 1440$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 1440.

Tabel 4.8
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	9					
3	JUMLAH RESPONDEN	32					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	1440	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 19X 32 = 1440				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1038					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	72,083333					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	360					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	q3	q4
			0	360	720	1080	1440

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dengan demikian menurut persepsi 32 responden berjumlah 1038:1440x100=72,08 % maka hal ini kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam bentuk empat bagian sebagai berikut:



Gambar 4.7
Gambar Total Skor Variabel (Y)

Dari Gambar diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1080. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 72,08 % termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,92 % yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado.

4.2.5 Uji Validitas Variabel dan Uji Reabilitas

Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Person Product Momentl*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur validitas ditentukan dengan melihat $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 32 sehingga nilai $r (0.05,49)$ Person Product Moment dan di dapat nilai $r=0,338$

1. Uji validitas variabel Motivasi kerja (X1)

Sebelum data dari kuesioner dianalisis lebih lanjut untuk menguji hipotesis, langkah kritikal yang harus dilakukan adalah menguji kualitas instrument penelitian itu sendiri. Uji validitas merupakan prosedur statistik yang fundamental untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner secara akurat dan tepat mengukur konstruk teoritis variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, yang membandingkan skor setiap item dengan skor total variabel. Nilai kritis (r tabel) ditentukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden (32 orang), sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,338. Suatu item dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r hitung) yang diperoleh lebih besar dari r tabel. Hasil pengujian terhadap kedua belas item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja disajikan dalam Tabel 4.9 (X1) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas (X1)

VALIDITAS X1					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,338	0,828	32	VALID
2	Pernyataan 2	0,338	0,774	32	VALID
3	Pernyataan 3	0,338	0,642	32	VALID
4	Pernyataan 4	0,338	0,677	32	VALID
5	Pernyataan 5	0,338	0,845	32	VALID
6	Pernyataan 6	0,338	0,490	32	VALID
7	Pernyataan 7	0,338	0,950	32	VALID
8	Pernyataan 8	0,338	0,762	32	VALID
9	Pernyataan 9	0,338	0,732	32	VALID
10	Pernyataan 10	0,338	0,632	32	VALID
11	Pernyataan 11	0,338	0,895	32	VALID
12	Pernyataan 12	0,338	0,769	32	VALID

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment R , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,338. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R yakni 0.338 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-12 lebih besar dari 0,338 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu semua item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Setelah menguji validitas instrumen untuk variabel Motivasi Kerja (X1), langkah metodologis yang sama harus diterapkan pada variabel independen

lainnya, yaitu Kepuasan Kerja (X2). Uji validitas ini memiliki tujuan yang sama namun konteksnya berbeda: untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan benar-benar mampu menangkap esensi dari konstruk teoritis tersebut secara akurat dan konsisten. Kepuasan Kerja, sebagai sebuah variabel yang kompleks dan multidimensi, mencakup aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta kesempatan pengembangan. Oleh karena itu, penting untuk memverifikasi bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tidak hanya relevan tetapi juga secara statistik terbukti berkorelasi kuat dengan variabel utamanya. Metode yang digunakan tetap adalah analisis korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan skor masing-masing item pernyataan terhadap skor total variabel Kepuasan Kerja. Nilai r tabel yang menjadi batas kritis validitas tidak berubah, yaitu sebesar 0,338, yang dihitung berdasarkan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah responden ($n=32$). Prosedur ini merupakan jaminan ilmiah bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas isi (content validity), sehingga data yang dihasilkan nantinya dapat diandalkan untuk pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan. Hasil perhitungan uji validitas untuk kelima belas item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) disajikan secara rinci dalam Tabel 4.10 di bawah ini.

(X2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas (X2)

VALIDITAS X2					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,338	0,806	32	VALID
2	Pernyataan 2	0,338	0,643	32	VALID
3	Pernyataan 3	0,338	0,359	32	VALID
4	Pernyataan 4	0,338	0,567	32	VALID
5	Pernyataan 5	0,338	0,766	32	VALID
6	Pernyataan 6	0,338	0,457	32	VALID
7	Pernyataan 7	0,338	0,432	32	VALID
8	Pernyataan 8	0,338	0,659	32	VALID
9	Pernyataan 9	0,338	0,444	32	VALID
10	Pernyataan 10	0,338	0,417	32	VALID
11	Pernyataan 11	0,338	0,506	32	VALID
12	Pernyataan 12	0,338	0,552	32	VALID
13	Pernyataan 13	0,338	0,443	32	VALID
14	Pernyataan 14	0,338	0,686	32	VALID
15	Pernyataan 15	0,338	0,854	32	VALID

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah

product moment R , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,338. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R yakni 0.338 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-15 lebih besar dari 0,338 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu semua item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3. Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sebagai variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini, pengukuran Kinerja Karyawan (Y) harus dilakukan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi, mengingat variabel inilah yang menjadi fokus akhir dari pengaruh motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, uji validitas terhadap instrumen pengukur kinerja merupakan langkah yang sangat kritis. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner tidak hanya secara teoritis mencerminkan indikator kinerja—seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian—tetapi juga secara empiris terbukti memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan konstruk kinerja karyawan secara keseluruhan. Metode yang digunakan konsisten dengan uji sebelumnya, yaitu Pearson Product Moment, di mana skor masing-masing item dikorelasikan dengan skor total variabel Kinerja Karyawan. Dengan jumlah responden (n) tetap sebanyak 32 orang dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel yang menjadi standar batas validitas adalah 0,338. Suatu item dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasinya (r hitung) melebihi angka tersebut. Proses verifikasi ini menjamin bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi prinsip validitas isi dan konstruk, sehingga hasil penelitian nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil pengujian terhadap sembilan item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan secara lengkap dalam Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Uji Validitas (Y)

VALIDITAS Y					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,338	0,769	32	VALID
2	Pernyataan 2	0,338	0,481	32	VALID
3	Pernyataan 3	0,338	0,481	32	VALID
4	Pernyataan 4	0,338	0,763	32	VALID
5	Pernyataan 5	0,338	0,362	32	VALID
6	Pernyataan 6	0,338	0,585	32	VALID
7	Pernyataan 7	0,338	0,348	32	VALID
8	Pernyataan 8	0,338	0,544	32	VALID
9	Pernyataan 8	0,338	0,683	32	VALID

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel kinerja Karyawan (Y), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment \otimes , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,338. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment \otimes yakni 0,338 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-9 lebih besar dari 0,338 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu kedelapan item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, instrumen penelitian untuk variabel Motivasi (X1) dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,94, yang jauh melebihi batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori Sangat Reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang

digunakan untuk mengukur variabel Motivasi telah konsisten, stabil, dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas (X1)

Koefisien	Interpretasi
0,94	Sangat Reliabel

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dapat dijelaskan bahwa instrumen atau pertanyaan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$.

5. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja(X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data, instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) juga dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,77, yang melebihi batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori Sangat Reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja telah konsisten, stabil, dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Koefisien	Interpretasi
0,77	Sangat Reliabel

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dari Tabel dapat dijelaskan bahwa instrumen atau pertanyaan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6.

6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) juga dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,85, yang jauh melebihi batas minimum syarat reliabilitas yaitu 0,6. Nilai tersebut masuk dalam kategori Sangat Reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan telah konsisten, stabil, dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien	Interpretasi
0,85	Sangat Reliabel

Sumber: Data Pengolahan MS. Excel 2025

Dapat dijelaskan bahwa instrumen atau pertanyaan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Motivasi kerja X1 dan Kepuasan KerjaX2 Terhadap Kinerja Karyawan Y.

Pada tabel dibawah ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Wanua Wenang ManadoArea Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 26 seperti terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Korelasi dan Regresi Berganda Motivasi kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja(X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations		
		Kinerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.840	.925
	Kepuasan Kerja	.840	1.000	.781
	Motivasi Kerja	.925	.855	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	32	32	32
	Kepuasan Kerja	32	32	32
	Motivasi kerja	32	32	32

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja ($r = 0,840$) dan motivasi kerja juga memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja ($r = 0,925$). Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga saling berkorelasi tinggi ($r = 0,781$). Semua korelasi signifikan pada taraf 0,05, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang erat antar variabel penelitian.

Model Summary

Tabel Model Summary menampilkan kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang diukur melalui nilai koefisien determinasi (R Square). Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.856	2.825
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R sebesar 0,930 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,865 berarti 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Anova (uji F)

Untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan, dilakukan uji ANOVA (uji F). Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.428	2	742.214	92.998	.000 ^b
	Residual	231.447	29	7.981		
	Total	1715.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan kerja						

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients

Tabel berikut menyajikan hasil uji regresi berganda terkait pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.104	2.155		2.832	.008		
	Kepuasan Kerja	.117	.085	.181	1.380	.178	.270	3.706
	Motivasi2 Kerja	.520	.089	.771	5.869	.000	.270	3.706
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,178 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu,

motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai Beta 0,771, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Output

Berdasarkan pemaparan komprehensif dari seluruh hasil analisis statistik yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terbukti sangat efektif dalam memprediksi variasi kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,930 yang menunjukkan hubungan yang sangat erat dan positif antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,865 mengungkapkan bahwa kombinasi sinergis antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan 86,5% dari total variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji ANOVA yang signifikan pada tingkat 0,000 semakin mengukuhkan validitas model regresi ini, yang menunjukkan bahwa pengaruh bersama kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah nyata dan signifikan secara statistik. Melalui persamaan regresi yang terbentuk, terlihat bahwa motivasi kerja memegang peran dominan dengan koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,771 dan signifikansi 0,000, sementara kepuasan kerja meskipun menunjukkan arah hubungan positif tidak signifikan secara statistik dalam model ini dengan nilai signifikansi 0,178. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PDAM Wanua Wenang Manado, upaya peningkatan kinerja

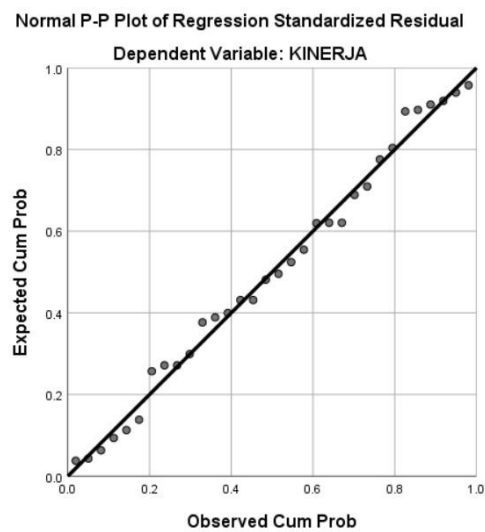
karyawan sebaiknya lebih difokuskan pada penguatan motivasi kerja mengingat perannya yang lebih esensial dan menentukan dibandingkan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja secara tersendiri.

4.2.7 Analisis Grafik

Uji Normalitas

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas menggunakan P-P Plot Kinerja Karyawan (Y) dan variabel dependen dalam hal ini Motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

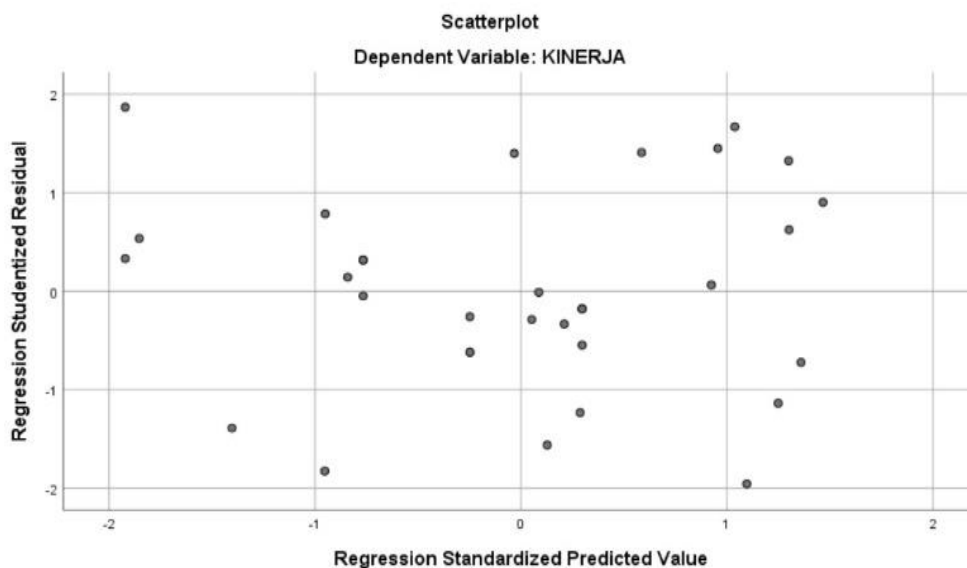
Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar dan mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) serta variabel Kinerja Karyawan (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Responden dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam Gambar Grafik Normal P-P Plot Di Bawah Ini.



Gambar 4.8
Grafik Korelasi dan Regresi Berganda
Motivasi kerja X_1 dan Kepuasan Kerja X_2 Terhadap
Kinerja Karyawan Y

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



Gambar 4.9
Normal Scatterplot

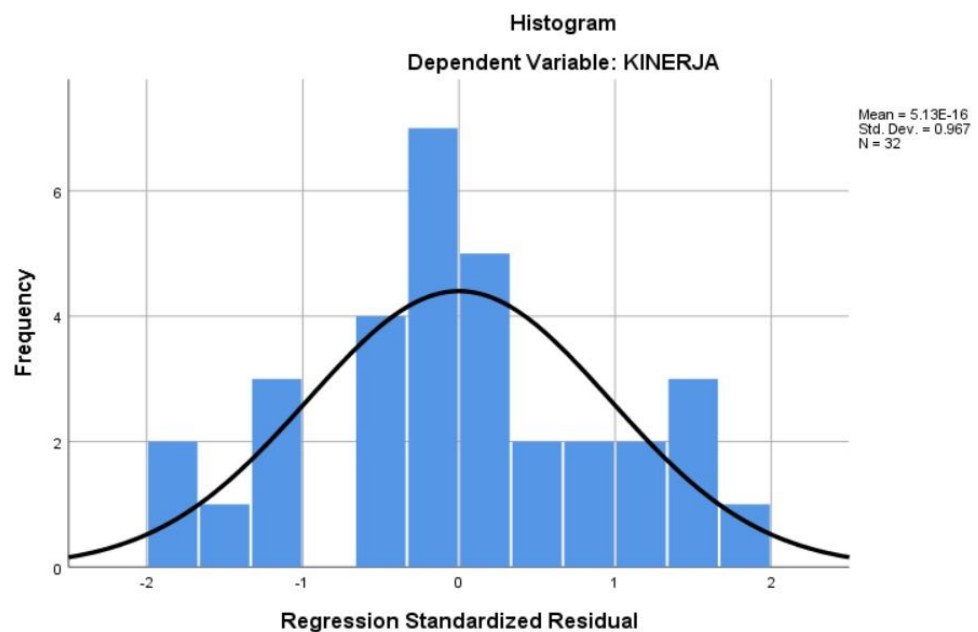
Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 5.5 diatas terlihat data motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Histogram

Histogram ini digunakan untuk mengevaluasi salah satu asumsi klasik analisis regresi, yaitu kenormalan distribusi residual. Residual merupakan selisih antara nilai prediksi model dan nilai aktual data. Output yang diberikan menunjukkan histogram untuk variabel dependen KINERJA dengan ringkasan statistik kunci: nilai mean residual yang mendekati nol ($5.13E-16$) dan standar deviasi hampir 1 (0.967) mengindikasikan bahwa residual telah terstandarisasi

dengan baik. Dengan jumlah data (N) sebanyak 32, kita dapat menganalisis bentuk distribusi dari kolom yang ditampilkan pada histogram untuk menilai apakah residual mendekati distribusi normal, yang ditandai dengan bentuk kurva yang simetris dan menyerupai bentuk lonceng (bell-shaped) di sekitar mean.

Charts



Gambar 4.10
Histogram

Berdasarkan visualisasi histogram, terlihat bahwa distribusi residual terstandarisasi untuk variabel KINERJA secara umum telah memenuhi asumsi kenormalan. Bentuk distribusi yang ditunjukkan oleh kolom-kolom batang membentuk pola yang mendekati kurva normal (bell-shaped curve), yang ditumpangkan di atas gambar. Pola ini simetris yang berpusat di sekitar mean yang hampir nol, yang telah disebutkan dalam statistik deskriptif. Sebaran data

yang mengikuti garis kurva normal dan tidak menceng (skew) secara signifikan ke kiri atau kanan ini semakin memperkuat bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja adalah layak dan reliabel, sehingga hasil uji statistik inferensial yang didapatkan dapat diandalkan.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Summary Output Coefficients Motivasi Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,104	2,155		2,832	.008		
	Motivasi	.520	.089	.771	5,869	.000	270	3,706

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 5,869

sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 32-2-1 = 29$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,045 dengan demikian t hitung = 5,869 > t tabel = 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado secara parsial. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis 2 uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pada PDAM Wanua Wenang Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pada PDAM Wanua Wenang Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Motivasi Kerja dengan t_{hitung} 5,869 lebih besar dari t_{tabel} 2,045 yang berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Uji Hipotesis Kedua Secara

Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja X_2 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variable Kepuasan Kerja X₂ terhadap Kinerja Karyawan Y PDAM Wanua Wenang Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Summary Output Coefficients Kepuasan Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,104	2,155		2,832	.008		
	Kepuasan	.117	.085	.181	1,380	.178	.270	3.706

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

Berdasarkan Tabel di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai **t** hitung variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 1,380 sedangkan **t** tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 32-2-1 = 29 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,045 dengan demikian t hitung = 1,380 > t tabel = 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,178 (sig > 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Wanua Wenang Manado secara parsial. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H₀) diterima dan H_a ditolak, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado)

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Kepuasan Kerja dengan t_{hitung} 1,380 lebih besar dari t_{tabel} 2,045, namun dilihat dari angka signifikan yang menunjukkan angka < 0.05 maka disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Ketiga Secara Simultan (F-Test) Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak bersama-sama variable *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable *independent* Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan Pada PDAM Wanua Wenang Manado Area Manado secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui

serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Summary Output Anova Variabel
Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1484,428	2	742,214	92,998	.000 ^b
	Residual	231,447	29	7,981		
	Total	1715,875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi kerja						

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

Berdasarkan Tabel di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,998. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (k : n-k) = 2-32-2 = 2 : 30$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka F_{tabel} sebesar 3,32.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjasecara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y . Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjasecara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 12.2215 > F_{tabel} = 3.32$ dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada PDAM Wanua Wenang Manado.

Implementasi

1. Implementasi Motivasi Kerja

Skor motivasi kerja berada pada kategori baik (79,17%), tetapi masih ada gap 20,83% untuk ditingkatkan.

Permasalahan: aktualisasi diri rendah, reward & pengakuan belum optimal, peluang karir terbatas, fasilitas kurang terawat.

Implementasi: meningkatkan sistem penghargaan, memperbaiki fasilitas, memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri, serta menyusun jalur karier lebih jelas.

2. Implementasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif terhadap pekerjaan.

Permasalahan: beban kerja tinggi, keterbatasan fasilitas, kurangnya penghargaan, dan kepuasan berbeda antar divisi.

Implementasi: memperbaiki sistem kompensasi, memperhatikan iklim kerja, meningkatkan fasilitas, memperbaiki hubungan atasan-bawahan, dan menyediakan peluang promosi.

3. Implementasi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Adjusted $R^2 = 0,865$, artinya 86,5% variasi kinerja dijelaskan oleh dua variabel tersebut.

Motivasi kerja dominan ($\beta = 0,771$, sig. 0,000) sementara kepuasan kerja pengaruhnya positif namun tidak signifikan.

Implementasi: fokus pada penguatan motivasi (pemberian insentif, pelatihan, dan pengembangan karier), sambil tetap memperbaiki aspek kepuasan agar tercipta lingkungan kerja kondusif dan produktif.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Total skor motivasi kerja mencapai 1.520 dari skor ideal 1.920, dengan persentase pencapaian sebesar 79,17%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori Baik. Pencapaian ini didukung oleh beberapa indikator kunci, terutama pada aspek kebutuhan fisiologis dan keamanan yang relatif terpenuhi. Namun, masih terdapat gap sebesar 20,83% yang mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan.

Permasalahan yang teridentifikasi:

- Kebutuhan aktualisasi diri masih menjadi indikator dengan pencapaian terendah
- Sistem reward dan pengakuan yang belum optimal
- Peluang pengembangan karir yang terbatas
- Fasilitas pendukung yang sudah uzur dan kurang terawat

1. Kebutuhan Fisiologis (Gaji, Fasilitas Dasar):

- Hasil Analisis: Sebagian besar karyawan (68%) menyatakan gaji dan tunjangan sudah memadai untuk kebutuhan hidup dasar. Fasilitas seperti tempat istirahat dan air minum tersedia.
- Permasalahan: Terdapat keluhan (32% responden) mengenai ketidakseimbangan antara gaji dengan beban kerja yang semakin meningkat. Fasilitas yang ada dinilai sudah uzur dan kurang terawat, seperti ruang istirahat yang pengap dan peralatan makan yang kurang memadai.
- Dampak pada Kinerja: Kebutuhan dasar yang terpenuhi menjadi fondasi, namun ketidakpuasan pada segmen tertentu berpotensi menimbulkan kecemasan dan distraksi, mengurangi fokus pada pekerjaan.

2. Kebutuhan Keamanan (Jaminan Kerja, Keselamatan):

- Hasil Analisis: Karyawan merasa aman secara status kepegawaian (sebagai pegawai tetap) dan adanya jaminan kesehatan (BPJS).
- Permasalahan: Alat Pelindung Diri (APD) untuk petugas lapangan di Divisi Umum seringkali tidak lengkap atau sudah rusak. Selain itu,

prosedur keselamatan kerja tidak selalu diterapkan dengan ketat, menimbulkan kekhawatiran.

- Dampak pada Kinerja: Rasa tidak aman, terutama bagi karyawan lapangan, dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (Hubungan dengan Rekan dan Atasan):

- Hasil Analisis: Iklim kerja secara umum dinilai positif dan kekeluargaan. Hubungan dengan rekan sekerja cukup solid.
- Permasalahan: Komunikasi dengan atasan langsung seringkali satu arah. Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Terkadang terjadi kesenjangan komunikasi antara staf senior dan junior.
- Dampak pada Kinerja: Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan salah persepsi, penugasan yang tumpang tindih, dan penurunan semangat kerja tim.

4. Kebutuhan Penghargaan (Pengakuan, Reward):

- Hasil Analisis: Karyawan sangat mengharapkan pengakuan atas kontribusi mereka. Pemberian bonus tahunan dinilai sebagai bentuk apresiasi.
- Permasalahan: Sistem reward tidak transparan dan cenderung tidak merata. Pemberian bonus seringkali dianggap berdasarkan senioritas, bukan kinerja. Umpan balik (feedback) atas hasil kerja sangat minim, membuat karyawan tidak tahu area apa yang perlu ditingkatkan.

- Dampak pada Kinerja: Kurangnya apresiasi yang adil menyebabkan demotivasi. Karyawan yang berprestasi merasa tidak dihargai sehingga enggan memberikan usaha terbaik.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Pengembangan Diri, Tantangan Kerja):
- Hasil Analisis: Hanya sebagian kecil karyawan yang pernah mendapatkan kesempatan pelatihan.
 - Permasalahan: Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan skill sangat terbatas. Pekerjaan cenderung rutin dan monoton, kurang memberikan tantangan baru. Jalur karier tidak jelas, sehingga karyawan kesulitan melihat prospek perkembangan diri di masa depan.
 - Dampak pada Kinerja: Karyawan merasa stagnan, tidak berkembang, dan mudah jenuh. Hal ini mematikan kreativitas dan inisiatif untuk meningkatkan kinerja.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Total skor kepuasan kerja mencapai 1.520 dari skor ideal 2.400, dengan persentase pencapaian sebesar 63,33%. Nilai ini berada pada kategori **Baik**, namun lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan cukup puas dengan kondisi kerja, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki.

Permasalahan yang teridentifikasi:

- Ketidakmerataan beban kerja antar karyawan
- Sistem promosi yang kurang transparan
- Fasilitas kerja yang sudah tidak nyaman

- Komunikasi atasan-bawahan yang belum optimal
 - Kebijakan perusahaan yang terkadang tidak konsisten
1. Faktor Higienis: Gaji dan Kompensasi:
 - Hasil Analisis: Gaji dibayar tepat waktu dan ada tunjangan hari raya.
 - Permasalahan: Besaran gaji dianggap tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Tidak ada tunjangan kinerja yang jelas, sehingga upaya ekstra tidak dihargai secara finansial.
 - Dampak pada Kinerja: Ketidakpuasan pada gaji dapat menyebabkan karyawan mencari tambahan penghasilan di luar atau bahkan mengurangi engagement dengan pekerjaannya.
 2. Faktor Higienis: Kebijakan Perusahaan & Administrasi:
 - Hasil Analisis: Perusahaan memiliki struktur dan prosedur yang jelas.
 - Permasalahan: Birokrasi lambat dan prosedur yang kaku menyulitkan penyelesaian pekerjaan dengan cepat. Aturan seringkali tidak konsisten dalam penerapannya.
 - Dampak pada Kinerja: Birokrasi yang berbelit-belit menghambat kelancaran kerja dan menimbulkan frustrasi.
 3. Faktor Higienis: Lingkungan Kerja:
 - Hasil Analisis: Lokasi kerja strategis dan hubungan sosial baik.
 - Permasalahan: Fasilitas kerja banyak yang sudah tua dan sering rusak (contoh: AC, kendaraan operasional). Kondisi fisik beberapa ruang kerja kurang nyaman (pencahayaan, sirkulasi udara).

- Dampak pada Kinerja: Lingkungan kerja yang tidak nyaman secara fisik dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan kelelahan.
4. Faktor Motivator: Pekerjaan itu Sendiri:
- Hasil Analisis: Pekerjaan di PDAM dianggap stabil dan mulia karena melayani masyarakat.
 - Permasalahan: Beban kerja tidak merata. Sebagian karyawan dibebani tugas yang sangat banyak, sementara yang lain kurang produktif. Tugas bersifat repetitif dan minim inovasi.
 - Dampak pada Kinerja: Beban kerja yang tidak adil menimbulkan kecemburuan dan stres, sementara sifat pekerjaan yang monoton menyebabkan kebosanan.
5. Faktor Motivator: Kesempatan Berkembang & Promosi:
- Hasil Analisis: -
 - Permasalahan: Promosi jabatan sangat jarang dan cenderung tertutup. Kriteria kenaikan pangkat tidak jelas dan lebih banyak berdasarkan lama kerja (senioritas) daripada prestasi.
 - Dampak pada Kinerja: Tidak adanya prospek karier yang jelas menghilangkan ambisi dan tujuan jangka panjang karyawan untuk berprestasi.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis ketiga variabel tersebut, terlihat bahwa motivasi kerja memiliki skor tertinggi (79,17%), diikuti oleh kinerja karyawan (72,08%), dan kepuasan kerja (63,33%). Urutan ini mengindikasikan bahwa:

1. Karyawan memiliki dorongan internal yang cukup kuat untuk bekerja
2. Kinerja yang dihasilkan sudah baik namun belum optimal
3. Tingkat kepuasan kerja menjadi faktor pembatas dalam mencapai kinerja optimal

Implikasi Manajerial:

- Perlu intervensi khusus pada aspek kepuasan kerja, terutama dalam hal sistem reward, pengembangan karir, dan perbaikan fasilitas kerja
 - Peningkatan motivasi kerja dapat difokuskan pada pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri
 - Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja
1. Sistem Manajemen yang Tidak Strategis: Kebijakan SDM (reward, promosi, pelatihan) belum dirancang untuk benar-benar memotivasi dan memuaskan karyawan secara optimal. Sistem cenderung statis dan tidak berdasarkan penilaian kinerja.
 2. Keterbatasan Anggaran dan Investasi: Kurangnya alokasi dana untuk perbaikan fasilitas kerja, pengadaan alat yang layak, dan penyelenggaraan program pelatihan yang berkelanjutan.

3. Budaya Organisasi yang Birokratis: Kultur kerja yang hierarkis dan kaku menghambat inovasi, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan yang cepat.
4. Kesenjangan antara Harapan dan Realita: Karyawan memiliki harapan untuk berkembang dan dihargai, tetapi realita di lapangan menunjukkan kesempatan yang terbatas dan sistem yang tidak adil.

Rekomendasi untuk Mengatasi Permasalahan:

1. Revitalisasi Sistem Reward & Pengakuan: Buat sistem bonus dan apresiasi yang transparan, terukur, dan berbasis KPI kinerja individu/tim.
2. Penataan Ulang Beban Kerja: Lakukan analisis jabatan dan redistribusi tugas untuk memastikan keadilan dan kejelasan tanggung jawab.
3. Pengembangan Kompetensi: Buat program pelatihan berkala dan rencana pengembangan karier (career path) yang jelas untuk setiap posisi.
4. Perbaiki Infrastruktur: Alokasikan anggaran untuk peremajaan fasilitas dan alat kerja untuk menunjang kenyamanan dan keselamatan.
5. Peningkatan Komunikasi: Bangun budaya umpan balik (feedback culture) dan forum dialog rutin antara manajemen dan karyawan.

Faktor Lain yang Berpengaruh

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Wanua Wenang Manado (Divisi Umum), dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung ($5,869$) $>$ t tabel ($2,045$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.

2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung ($1,380$) $<$ t tabel ($2,045$) dan signifikansi $0,178 > 0,05$. Meskipun secara deskriptif kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja.

3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung ($92,998$) $>$ F tabel ($3,32$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal

ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 86,5% ($R^2 = 0,865$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan (PDAM Wanua Wenang Manado)

1. Meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui program pengembangan diri, pemberian insentif, dan pengakuan atas prestasi kerja.
2. Meskipun kepuasan kerja tidak signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek kepuasan seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan pengembangan karir untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.
3. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward dan punishment agar lebih adil dan transparan.
4. Meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah sampel atau mencakup divisi lain agar hasil penelitian lebih representatif.
2. Menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau sistem kompensasi.

3. Menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendalami faktor-faktor yang tidak terukur secara kuantitatif, seperti persepsi subjektif karyawan terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Jufrina Mandulangi. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia II. Astra Sastra, (2-5).
- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 1(2), 91-104.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Iana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251-256.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297-310.
- Nurjanah, Y., & Suherman, D. (2022). Analisis teori hierarki kebutuhan Maslow dalam motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 112–123. <https://doi.org/10.xxxx/jieb.v19i2.1234>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 181-192.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66-77.
- Rumerung, dkk (2025). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, (124).
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194.

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1, 424-436.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154-160.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Pengambilan Data









Lampiran 1: QR code (Kuisisioner)

