



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**JUWANDA**

**NPM: 4118500353**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2021**



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal)**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**JUWANDA**

**NPM: 4118500353**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2021**



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**JUWANDA**

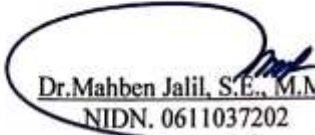
**NPM: 4118500353**


**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

**Tanggal: 6 November 2021**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M.  
NIDN. 0611037202

  
Agnes Dwita Susilowati, S.E., M.Kom.  
NIDN.0616088402

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dr. Eren Novian Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A.  
NIDN. 0628117502  



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Juwanda  
NPM : 4118500353  
Judul : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PDAM Kota  
Tegal)

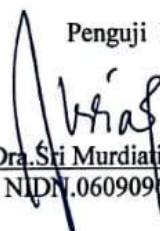
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu  
Tanggal : 6 November 2021

Ketua Penguji,

  
Dr. Gunistiyo, M.Si  
NIDN.0018056201

Penguji I

  
Dra. Sri Murdiati, M.Si.  
NIDN.0609096501

Penguji II

  
Agnes Dwita Susilowati, S.E., M.Kom.  
NIDN.0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dien Novian Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A.  
NIDN.0628117502



## **MOTOO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap hari esok, dan yang terpenting adalah jangan samapi berhenti bertanya. (Albert Einstein)*

### **PERSEMBAHAN:**

*Kupersembahkan skripsi ini kepada:*

- 1. Ayah dan Bapak Tercinta*
- 2. Kakak-Adiku Tercinta*
- 3. Sahabatku*
- 4. Universitas Pancasakti Tegal tempatku belajar*

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Juwanda

NPM : 4118500353

Progam Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Suber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

*“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin*

*KERJA Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal)”*

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 4 Agustus 2021

Yang Menyatakan,

A 1000 Rupiah revenue stamp with a signature over it. The stamp is yellow and red, with the text 'SPESIAL BRU KUPAH 1000' and 'METERAI TEMPEL' visible. The signature is in black ink.

Juwanda

## ABSTRAK

### **Juwanda, 2021, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pdam Kota Tegal)**

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. 2) Untuk menganalisa motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. 3) Untuk menganalisa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. 4) Untuk menganalisa pengaruh secara simultan motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal.

Hipotesis penelitian ini adalah 1) Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. 2) Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal 4) Ada pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal.

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, berjumlah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis Regresi berganda, Uji T, Uji F, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal. Motivasi Ekstrinsik dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal. Disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal. Pada hasil uji F motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota tegal. Pada hasil analisis koefisien determinan bahwa  $X_1$  motivasi intrinsik,  $X_2$  motivasi ekstrinsik,  $X_3$  disiplin kerja secara simultan atau serentak berpengaruh terhadap Y kinerja pegawai sebesar 92,8 % sedangkan sisanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

**Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Juwanda, 2021, The Influence of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study on PDAM Tegal)***

*The purpose of this study is 1) To analyze the influence of intrinsic motivation on the performance of PDAM Tegal City employees. 2) To analyze extrinsic motivation to the performance of PDAM Tegal City employees. 3) To analyze work discipline on the performance of PDAM Tegal City employees. 4) To analyze the simultaneous influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and work discipline on the performance of PDAM Tegal City employees.*

*The hypotheses of this research are 1) There is an influence of intrinsic motivation on the performance of PDAM Tegal City employees. 2) There is an effect of extrinsic motivation on the performance of PDAM Tegal City employees. 3) There is an effect of work discipline on the performance of PDAM Tegal City employees. 4) There is an influence of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and work discipline simultaneously on the performance of PDAM Tegal City employees.*

*This type of research is a quantitative research method. The sampling technique used in this study used the Slovin formula, totaling 60 respondents. The data analysis technique used was multiple regression analysis, T test, F test, and analysis of the coefficient of determination.*

*The conclusion of this study is that Intrinsic Motivation in this study has no effect on the performance of PDAM Tegal City employees. Extrinsic Motivation in this study has no effect on the performance of Tegal City PDAM employees. Work discipline in this study has on the performance of Tegal City PDAM employees. In the F test results intrinsic motivation, extrinsic motivation, work discipline simultaneously have an effect on the performance of PDAM Tegal city employees. In the analysis of the determinant coefficients that  $X_1$  intrinsic motivation,  $X_2$  extrinsic motivation,  $X_3$  work discipline simultaneously or simultaneously affects Y employee performance by 92.8% while the remaining 7.2% is influenced by other variables outside this regression equation.*

***Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Work Discipline on Employee Performance***



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal)”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita Susilowati, S.E, S.Kom selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 4 Agustus 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juwanda', with a horizontal line underneath.

Juwanda

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMA PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Landasan teori.....	8
1. Pengertian Manajemen SDM.....	8
2. Kinerja Karyawan.....	8

a.	Pengertian Kinerja.....	8
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c.	Dimensi Kinerja .....	10
d.	Indikator-indikator Kinerja.....	10
3.	Motivasi.....	11
a.	Pengertian Motivasi.....	12
b.	Tujuan Motivasi .....	13
4.	Motivasi Instrinsik.....	14
a.	Pengertian Motivasi Instrinsik .....	14
b.	Faktor-Faktor Motivasi Instrinsik.....	14
c.	Dimensi Motivasi Instrinsik.....	15
d.	Indikator-Indikator Motivasi Instrinsik.....	16
5.	Motivasi Ekstrinsik.....	17
a.	Pengertian Motivasi Ekstrinsik.....	17
b.	Faktort-Faktor Motivasi Ekstrinsik .....	18
c.	Dimensi Motivasi Ekstrinsik .....	18
d.	Indikator Motivasi Ekstrinsik .....	19
6.	Disiplin Kerja .....	20
a.	Pengertian Disiplin Kerja .....	20
b.	Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	21
c.	Dimensi Disiplin Kerja.....	22
d.	Indikator Disiplin Kerja.....	23

B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	31
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Batasan Operasioanal.....	32
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Skala Pengukuran Variabel.....	35
E. Populasi dan Sampel .....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel .....	37
F. Teknik Pengambilan Sampel .....	38
G. Jenis Data.....	39
H. Metode Pengumpulan Data.....	39
I. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reliabilitas .....	42
J. Metode Analisis Data.....	44
1. Analsis Regresi Linier Berganda .....	44
K. Uji Asumsi Klasik.....	44
1. Uji Normalitas .....	45
2. Uji Heteroskedastisitas .....	45
3. Uji Multikolinearitas .....	45

L. Uji Hipotesis .....	46
1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	46
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	47
3. Koefisien Determinan .....	48
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum .....	49
1. Profil PDAM Kota Tegal .....	49
a. Sejarah Singkat .....	49
b. Visi dan Misi .....	50
2. Struktur Organisasi .....	52
3. Job Description .....	53
B. Hasil Penelitian .....	56
1. Deskripsi Responden .....	56
2. Uji Instrumen .....	59
3. Metode Succesive Interval (MSI) .....	62
4. Uji Prasyarat Penelitian .....	63
5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	63
6. Uji Asumsi Klasik .....	65
7. Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
8. Uji Hipotesis .....	72
9. Koefisien Determinan .....	74

C. Pembahasan .....	75
1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.....	75
2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan .....	76
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4. Pengaruh Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN .....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Keterbatasan Penelitian.....	82
C. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penilaian Kinerja Pegawai PDAM Kota Tegal.....	3
2. Pencapaian target pemasangan pelanggan baru PDAM Kota Tegal.....	4
3. Penelitian Terdahulu.....	25
4. Operasionalisasi Variabel.....	33
5. Skor Pernyataan.....	35
6. Data Jumlah Pegawai PDAM Kota Tegal .....	36
7. Data Pegawai PDAM Kota Tegal (Dalam Satuan Orang).....	38
8. Profil responden menurut jenis kelamin .....	57
9. Profil responden menurut usia responden.....	57
10. Profil responden menurut masa kerja responden .....	58
11. Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ).....	59
12. Uji Validitas Variabel Motivasi Eksentrik ( $X_2$ ) .....	60
13. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	60
14. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
15. Uji Reliabilitas masing-masing variabel.....	62
16. Deskripsi variabel penelitian .....	64
17. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	66
18. Uji Multikolinearitas .....	68



19. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
20. Uji t.....	72
21. Uji Simultan F .....	73
22. Analisis Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran Konseptual .....	30
2. Struktur Organisasi PDAM Kota Tegal.....	52
3. Normal P-P Plot.....	67
4. Uji Heterokedastisitas.....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

SDM merupakan asset paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, karena sumber daya manusia adalah kunci utama sebagai penggerak sumber daya lainnya. Oleh karena itu, elemen SDM adalah faktor utama yang harus diperhatikan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk menghadapi setiap tantangan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebarkannya. Kinerja didalam fungsi pelaksanaan tidak bisa berdiri dengan sendiri, juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai dan juga tingkat kompensasi yang diberikan kepadanya, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi

Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat terhadap pegawai maka gairah dan semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan, serta dapat memberikan peluang dan kesempatan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Sehingga pemberian motivasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi tentang hubungan dengan pelaksanaan tugas yang meliputi pencapaian, pengakuan, kemungkinan untuk berkembang, kemungkinan promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berkaitan pada pekerjaan itu, bukan berfungsi motivasional yang meliputi gaji, pengawasan secara teknis, hubungan dengan karyawan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, faktor kehidupan pribadi dan kepastian kerja.

Disiplin penting untuk perkembangan organisasi, dan yang paling utama disiplin yang digunakan memotivasi pegawai melakukan tindakan disipliner terhadap individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, disiplin juga berguna mendidik para pegawai agar mematuhi prosedur, kebijakan dan peraturan untuk mendapatkan kinerja optimal. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari pengelolaan SDM, karena semakin tinggi disiplin maka semakin baik juga kinerja yang akan tercapai. Tanpa disiplin, akan menjadi sulit bagi karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan dengan hasil yang terbaik.

Objek penelitian ini yaitu pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal yang merupakan perusahaan milik Pemerintah Kota Tegal yang menyediakan kebutuhan air minum untuk masyarakat Kota Tegal. Sebagai perusahaan BUMD, pegawai PDAM harus selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil maksimal sebagai penyedia air minum.

Salah satu ukuran untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Berikut ini adalah data capaian kinerja pegawai :

**Tabel 1**  
Penilaian Kinerja Pegawai PDAM Kota Tegal

<b>Tahun</b>	<b>A (istimewa)</b>	<b>%</b>	<b>B (baik)</b>	<b>%</b>	<b>C (cukup)</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah</b>
2017	14 orang	10,93	108	84,37	6	4,68	128 orang
2018	17 orang	12,78	110	82,70	6	4,51	133 orang
2019	20 orang	14,49	111	80,43	7	5,07	138 orang
2020	22 orang	14,87	113	76,35	13	8,78	148 orang

Sumber: Data internal PDAM Kota Tegal

Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. Penilaian istimewa diberikan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi pekerjaan dan sesuai dengan standar perusahaan serta mendapat respon yang baik dari konsumen. Untuk penilaian baik diberikan kepada pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan penilaian cukup diberikan kepada pegawai yang penyelesaian pekerjaannya membutuhkan waktu lebih lama dari estimasi pekerjaannya. Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PDAM Kota Tegal pada tahun sebelumnya berada pada kondisi yang baik dengan nilai rata-rata 80,96%. Hal tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan yaitu mayoritas karyawan 85% memiliki kinerja istimewa.

**Tabel 2**  
Pencapaian target pemasangan pelanggan baru PDAM Kota Tegal

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Belum Terealisasi</b>	<b>Presentase</b>
2017	3000	2716	284	90,5%
2018	3200	2839	361	88,7%
2019	3500	3011	489	86,0%
2020	4000	3447	553	86,2%

Sumber: Data internal PDAM Kota Tegal

Tabel di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan PDAM Kota Tegal dari tahun 2017 sampai 2020 terdapat penurunan dari target kuantitas pekerjaan yang bisa terealisasi, di mana total unit yang sudah terrealisasi berjumlah 3447 konsumen. Sedangkan jumlah target yang belum terrealisasi hingga tahun 2020 ada 553 konsumen dengan jumlah presentase pelaksanaan terrealisasi 86,2 %.

Berdasarkan tabel 2 juga dapat diketahui jika pelaksanaan tidak tepat waktu terlihat dari presentase realisasi pekerjaan menurun dari tahun ke tahun dan bertambahnya jumlah target yang belum terealisasi sehingga akan menumpuk untuk dikerjakan pada periode berikutnya. Hal tersebut nantinya dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih berat. Atasan harus memberikan dorongan dan fasilitas yang memadai agar karyawannya segera memenuhi target dari pekerjaan.

Dalam deskripsi pekerjaan, masing-masing karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Ketika karyawan di kantor menerima keluhan, pengadministrasian atau pembayaran online yang ditujukan untuk masyarakat atau pelanggan. Saat berada di lapangan memberikan pelayanan seperti mengolah air pelanggan, mendistribusikan air bersih, melakukan maintenance rutin pada saluran pipa dan sebagainya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Tegal ( Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal )”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pernyataan tersebut, maka pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal?
4. Apakah motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal
2. Untuk menganalisa motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal.
3. Untuk menganalisa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal.
4. Untuk menganalisa pengaruh secara simultan motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Sebagai karyawan, saya berharap penelitian ini dapat diterapkan masing-masing individu di dalam perusahaan sehingga merasakan semangat bekerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.



b. Bagi PDAM Kota Tegal

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam perumusan kebijakan terkait masalah sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini mampu menambah wawaasan dan menjadi bahan referensi untuk peneliti lain khususnya dengan topik penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Menurut Emory dan Cooper (dalam Suliyanto 2018, 84), landasan teori adalah kumpulan konsep, definisi, proposisi, dan variabel yang saling berkaitan secara sistematis dan dirangkum sehingga dapat menjelaskan dan memprediksi fenomena (fakta) tertentu.

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (dalam Adamy 2016, 4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. SDM adalah suatu proses dimana atasan memperoleh, memelihara dan mengembangkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja agar dapat menjadi tenaga kerja yang efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan perusahaan yang ditentukan.

##### **2. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang diinginkan pengusaha dan pekerja. Pengusaha berharap kinerja karyawan akan membantu meningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Metode yang bisa digunakan untuk memahami perkembangan suatu perusahaan yaitu dengan melihat hasil evaluasi kinerja pegawai. Tujuan yang menjadi objek penilaian kinerja pegawai adalah keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan/ tugas. Keterampilan dan kemampuan tersebut dievaluasi secara objektif dengan menggunakan tolok ukur tertentu dan dilaksanakan secara berkala. Dapat dilihat dari hasil penilaian bahwa kinerja perusahaan terermin dari kinerja karyawannya.

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pemimpin suatu organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Bahkan jika karyawan ini bekerja dibagian yang sama, mereka juga memiliki kinerja yang berbeda-beda.

Menurut Robbins (dalam Maulana 2015, 4) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi: karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- 2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- 3) Komitmen
- 4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- 5) Motivasi

### **c. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan aspek yang menjadi standar pengukuran untuk menilai kinerja. Dimensi ini diperlukan di banyak bidang karena dapat digunakan sebagai metrik untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

Menurut John Miner (2009, 11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1) **Kuantitas**

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

2) **Kualitas**

Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan

3) **Penggunaan waktu kerja**

Keterlambatan, ketidak hadiran, waktu kerja efektif

4) **Kerjasama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan.**

### **d. Indikator-indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja menurut pendapat dari Mathis dan Jackson (dalam Ashadi 2011, 17) yaitu:

1) **Kuantitas output**

Menunjukkan jumlah yang dihasilkan, dan menggunakan istilah berikut untuk menyatakan: unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dengan persepsi karyawan tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.

2) Kualitas output

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Jangka waktu output

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dijadwalkan. Periode waktu adalah dari saat karyawan menerima tugas hingga menjadi output.

4) Kehadiran di tempat kerja

Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah.

5) Sikap kooperatif

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin dan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan benar.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut (Wilson 2012, 11) Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Yaitu pekerjaan untuk memotivasi para pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memilih berbagai metode motivasi kerja, namun yang terpenting disini adalah mendorong pegawai untuk mencapai prestasi organisasi.

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinambela 2016, 586), motivasi merupakan keadaan mental dan sikap manusia, yang memberikan energi penggerak untuk melakukan aktivitas atau olahraga, dan membimbing atau membimbing terwujudnya perilaku yang dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidaksetujuan. Kebutuhan akan keseimbangan adalah motivasi yang dibentuk oleh sikap karyawan untuk menghadapi situasi kerja pada saat melaksanakan pekerjaan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, sebab kebutuhan serta keinginan orang berbeda dari orang ke orang. Biasanya orang berpikiran jika seorang karyawan mendapat gaji atau upah tinggi, dia merasa puas diri dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Anggapan ini sepenuhnya tidak benar, sebab seseorang tidak cuma membutuhkan gaji atau upah di tempat kerja, namun juga membutuhkan suatu rasa aman, dan dapat menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan, dan mereka juga perlu penghargaan terhadap kemampuan dalam pekerjaannya (Linawati 2014, 81).

#### **b. Tujuan Motivasi**

Selain mendorong semangat kerja, motivasi diharapkan dapat mengubah karakteristik pegawai menjadi produktif, partisipatif dan kompetitif.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (dalam Saut Raja Baringbing 2018, 18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkan absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

#### **4. Motivasi Instrinsik**

##### **a. Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut (Priyono 2008, 283) Motivasi intrinsik yaitu tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran akan pentingnya atau manfaat/makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kata lain, motivasi berasal dari pekerjaan yang dilakukan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau karena menyenangkan, atau untuk mencapai suatu tujuan, atau karena memberikan harapan yang positif untuk masa depan.

Menurut Siagian (dalam Maulana 2015, 3) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dalam diri suatu individu. Motivasi ini mengarah pada integritas suatu tujuan, baik tujuan organisasi maupun pribadi dapat dipenuhi.

Menurut Reinholt (dalam Waruwu 2017, 204), motivasi intrinsik adalah perilaku yang didasarkan pada perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak berdasarkan aturan, norma, dan prinsip, serta tidak memiliki keinginan untuk dihargai. Hal ini menjelaskan keinginan seseorang untuk mengambil tindakan yang tepat dan berkembang dalam proses sosialisasi.

Menurut Komaruddin (dalam Saut Raja Baringbing 2018, hlm. 15), motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang bersumber dari hati individu. Motivasi semacam ini merupakan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan ditentukan oleh diri sendiri.

#### **b. Faktor-Faktor Motivasi Instrinsik**

Motivasi intrinsik dipengaruhi beberapa faktor, menurut Hasibuan (dalam Maulana 2015, 3) berpendapat bahwa faktor motivasi intrinsik, antara lain :

- a. Tanggung jawab
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan



### c. Dimensi Motivasi Intrinsik

Ketika seseorang bekerja dengan mudah karena motivasi batin untuk menyelesaikan tugas dengan baik, ia dapat melihat motivasi batin, bukan dalam konteks apakah ia dihargai atau dihargai. Motivasi intrinsik memiliki beberapa dimensi, seperti:

#### 1) Minat (interest)

Minat merupakan perasaan senang pada saat terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang tidak dipengaruhi oleh orang lain. Rasa senang ini datang dari hati.

#### 2) Kebutuhan (needs)

Kebutuhan merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu. Dan melakukannya sesuai keinginan mereka yang merupakan kebutuhan mereka.

#### 3) Kenikmatan (enjoyment)

Kenikmatan merupakan perasaan senang dan bahagia yang mendalam. Ketika karyawan merasa tertantang dan merasa memiliki kemampuan yang tinggi.

#### 4) Rasa ingin tahu (curiosity)

Keingintahuan merupakan minat pada hal-hal di lingkungan fisik di mana kita tertarik.

**d. Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut (Wilson 2012, 327) menyatakan bahwa indikator motivasi intrinsik sebagai berikut:

1) Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemauan/ usaha seseorang untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2) Loyalitas terhadap pemimpin

Loyalitas menunjukkan kesetiaan pegawai kepada pemimpin. Pegawai yang loyal dapat memberikan dukunga serta menunjukkan kepatuhan dan rasa hormat kepada atasannya.

3) Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

Menunjukkan emosi yang positif tentang pencapaian, seperti kesenangan, kepercayaan diri, dan rasa hormat terhadap pekerjaannya.

4) Kebebasan menyampaikan pendapat

Menunjukkan suatu keinginan untuk berpartisipasi, mengekspresikan diri, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5) Pengembangan potensi dan kemampuan

Hal ini terkait keinginan pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya, serta keinginan untuk belajar lebih baik.

6) **Beban kerja**

Menunjukkan banyaknya aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, dalam hal ini pegawai menganggap beban kerja sebagai peluang untuk berprestasi.

**5. Motivasi Ekstrinsik**

**a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Menurut (Priyono 2008, 284) Motivasi ekstrinsik adalah sejenis motivasi kerja, yang berasal dari luar individu pekerja, dan bentuknya adalah menuntut dia untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Misalnya, profesionalisme tingkat tinggi karena upah/gaji yang tinggi, posisi atau kekuasaan yang jahat/terhormat, pujian, hukuman, dll.

Menurut Bakay dan Huang (dalam Waruwu 2017, 205), motivasi ekstrinsik adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan seseorang, mencapai tujuan mereka, dan menerima imbalan atau memenuhi tenggat waktu mereka.

Menurut Komaruddin (dalam Saut Raja Baringbing 2018, 17), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal. Motivasi ini merupakan motivasi yang dapat diterima dari perusahaan, lingkungan perusahaan, manajer atau pimpinan, dan rekan kerja.

**b. Faktor-Faktor Motivasi Ekstrinsik**

Faktor-faktor dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (dalam Maulana 2015, 3) adalah :

- 1) Gaji.
- 2) Kebijakan
- 3) Hubungan kerja
- 4) Lingkungan kerja.
- 5) Supervise

**c. Dimensi Motivasi Ekstrinsik**

Dunia kerja masih membutuhkan motivasi eksternal, sehingga pemberian motivasi eksternal dapat dijadikan sebagai pengganti untuk menarik karyawan yang ingin maju dan berprestasi. Adapun penjabaran dari dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Imbalan (insentive)

Imbalan berupa penghargaan untuk mengenali seseorang, memamerkan karyanya, memberikan sertifikat prestasi, dan menyebutkan prestasinya secara lisan.

- 2) Pujian (reward)

Pujian adalah penghargaan verbal atas kemampuan seseorang dalam menguasai sesuatu. Kemampuan ini membawa harapan.

3) Tekanan sosial (social pressure)

Tekanan sosial adalah adanya tekanan internal dari lingkungan seperti orang tua dan teman dan lain sebagainya.

**d. Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Menurut (Wilson 2012, 327) Indikator motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

1) Upah/gaji

Upah merupakan suatu bentuk pembayaran rutin oleh perusahaan kepada karyawan yang ditentukan dalam kontrak kerja.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan penghasilan tambahan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau barang, tetapi memiliki sifat tertentu.

3) Bonus/hadiah

Ini adalah hadiah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan bonus sebagai insentif untuk meningkatkan atau mendorong semangat kerja karyawan.

4) Motivasi dari pimpinan

Merupakan dorongan yang diberikan perusahaan melalui manajer atau atasan. Atasan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung

5) Hubungan kerja

adalah interaksi antara pegawai dengan atasannya/ antara karyawan dengan karyawan lainnya.

6) Suasana kerja

Merupakan situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan serta kesehatan para pegawai harus dijaga. Suasana kerja non-materi berkaitan dengan perasaan orang.

## **6. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (dalam Ashadi 2011, 25), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Davis (dalam Prihantoro 2012, 81), disiplin adalah perilaku manajemen yang mendorong penerapan standar organisasi. Pelatihan ini mengarah pada upaya untuk membuktikan dan melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengarah pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Sedangkan menurut Helmi (dalam Ashadi 2011, 26), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mematuhi semua aturan organisasi berdasarkan kesadaran diri.

## **b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Gouzali Saydam (dalam Sinambela 2016, 356) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jika karyawan dibayar sepadan dengan upaya mereka, mereka akan mematuhi semua peraturan yang berlaku.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Peran seorang pemimpin teladan sangat berpengaruh dalam organisasi, bahkan sangat penting dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada aturan sebagai standar umum, maka perusahaan tidak akan melaksanakan pembentukan disiplin kerja karyawan.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Jika ada karyawan di perusahaan yang melanggar aturan, pemimpin harus berani mengambil tindakan berdasarkan tingkat pelanggaran.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Adanya pengawasan perusahaan terhadap karyawan akan membentuk kedisiplinan yang tinggi antar karyawan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Fokus perusahaan pada kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Ada aturan dan regulasi yang tetap untuk menciptakan disiplin yang tinggi bagi karyawan.

**c. Dimensi Disiplin Kerja**

Dimensi merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai tingkat disiplin. Beberapa dimensi disiplin kerja yaitu:

a) Kehadiran

Semakin tinggi frekuensi kehadiran/ semakin rendah tingkat kemangkiran maka dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Jam kerja yang diberikan perusahaan diharapkan pegawai dapat memanfaatkannya dengan baik untuk mencapai tujuan yang diberikan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dipercayakan kepada pegawai harus dilaksanakan selama mereka melaksanakan pekerjaannya.

d) Norma

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan wajib mematuhi aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.



#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dinilai dari beberapa macam indikator. Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela 2016, 356) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu kriteria untuk menentukan tingkatan disiplin pegawai yaitu semakin tinggi frekuensi kehadiran/ semakin rendah tingkat kemangkiran, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sangat waspada terhadap diri sendiri dan pekerjaan

3) Ketaatan standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai wajib mematuhi semua standar kerja yang sudah ditetapkan sesuai dengan pedoman dan aturan kerja, sehingga bisa menghindari terjadinya kecelakaan dalam kerja.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan guna kenyamanan dalam bekerja serta kelancaran dalam bekerja.

#### 5) Etika Kerja.

Karyawan membutuhkan etika profesi dalam menjalankan pekerjaan untuk menciptakan suasana yang harmonis dan menghormati antar rekan kerja.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu berupa jurnal ilmiah, tesis, dan disertasi merupakan sumber ide penting untuk merumuskan pertanyaan penelitian. Setiap peneliti harus menjelaskan keterbatasan/kelemahan penelitian yang dilakukan dalam laporan penelitiannya, dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang perlu diteliti, guna memperjelas atau menambah informasi tentang fenomena tertentu.

Penelitian sumber daya manusia, khususnya penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, telah banyak diteliti oleh dosen dan mahasiswa di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta. Banyaknya SDM penelitian atau penelitian secara teoritis dapat dijadikan sebagai acuan untuk menambah wawasan keilmuan. Bahkan, penelitian sumber daya manusia juga dapat diterapkan pada organisasi pemerintah dan swasta.

Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan variabel kinerja, disiplin dan pengembangan karir, akan dikemukakan 5 jurnal penelitian yang relevan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3**

## Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Peneliti/Jurnal</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Fakhrizan Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan (2015) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.22 No.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang	Menggunakan 4 variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X3) menggunakan Disiplin Kerja.

2.	Linawati (2014) Jurnal Kinerja Vol.18 No.1 Hal.81-89	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang)	Menggunakan 3 Variabel, Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis regresi linier ganda.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya Disiplin Kerja sebagai variabel independen.
3.	Aris Kamal Ashadi (2011) Laporan Skripsi Univeresitas Negeri Semarang	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang	Menggunakan 3 variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan Data Regresi Ganda	Perbedaan dalam penelitian ini tidak adanya variable Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebagai variable independen

4.	Nur Safitri Mardalena (2020) Skripsi Universitas Sumatera Utara	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan	Menggunakan 3 variable Lingkungan Kerja (X1), Kepribadian Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan Data Regresi Ganda	Perbedaan dalam penelitian ini tidak adanya variable Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Displin Kerja sebagai variable independen
5.	Yusra Abbas (2013) Jurnal Humanitas Vol.X No.1	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru	Menggunakan 4 variabel Motivasi Intrinsik (X1), MotivasiEkstrinsik (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Guru (Y). Metode analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X3) menggunakan Kompetensi.

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja sangatlah penting. Menurut (Sinambela 2016, 479), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu.

Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari: kuantitas output, kualitas output, siklus output, tingkat kehadiran kerja, sikap kooperatif.

Agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mementingkan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Kunci untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik adalah mampu memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhannya.

Motivasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, mengubah karakteristik karyawan, dan menjadikan mereka kompetitif, partisipatif, dan produktif. Tujuan motivasi adalah untuk merangsang semangat dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan, memperkuat disiplin, mempermudah pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya.

Motivasi dibagi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah semacam dorongan untuk bekerja yang dihasilkan dari dalam diri seseorang. Motivasi semacam ini merupakan jenis

motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dan ditentukan oleh diri sendiri. Motivasi intrinsik tidak memerlukan bimbingan orang lain, tetapi muncul sebagai persepsi pribadi.

Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal. Motivasi ini merupakan motivasi yang dapat diterima dari perusahaan, lingkungan perusahaan, manajer atau pimpinan, dan rekan kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mendorong motivasi intrinsik, seperti: tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Faktor pendorong motivasi ekstrinsik diantaranya upah/gaji, kebijakan, hubungan sosial, lingkungan, dan pengawasan.

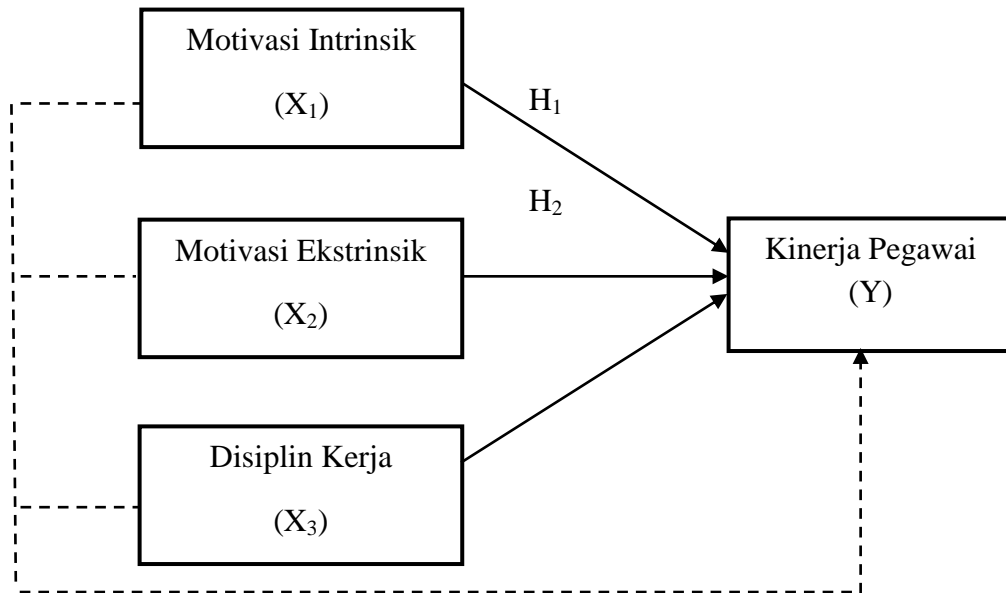
Jika perusahaan berhasil untuk memenuhi kebutuhan pegawai, maka dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan suatu perusahaan yang sudah ditetapkan.

Disiplin penting bagi pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama guna memotivasi pegawai supaya disiplin dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan disiplin kerja sebab bisa memaksa pegawai untuk mematuhi suatu aturan dan prosedur kerja sesuai yang telah ditentukan.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai, maka bisa diharapkan para pegawai akan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan berupaya mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1**

Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

————— : Pengaruh Secara Parsial (Uji T)

----- : Pengaruh Secara Simultan (Uji F)



**D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : “Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal”

H<sub>2</sub> : “Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal”.

H<sub>3</sub> : “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal”

H<sub>4</sub> : “Ada pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2013, 8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner.

#### **B. Batasan Operasioanal**

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PDAM Kota Tegal.

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai PDAM Kota Tegal.

Variabel Independen (X<sub>1</sub>): Motivasi Intrinsik

Variabel Independen (X<sub>2</sub>): Motivasi Ekstrinsik

Variabel Independen (X<sub>3</sub>): Disiplin Kerja

#### **C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti, sehingga maknanya masih sangat abstrak, dapat ditafsirkan secara subjektif dan dapat menimbulkan ambiguitas. Variabel yang masih ada dalam

bentuk konsep teoritis tidak dapat diukur. Nasution (dalam Suliyanto 2018, 147).

Definisi operasional variabel penelitian ditentukan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dari variabel-variabel tersebut (Suliyanto 2018, 147). Dengan melihat definisi operasional penelitian, peneliti akan dapat mengidentifikasi variabel yang akan diteliti. Operasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
Operasionalisasi Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Item Pernyataan/ Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Sumber</b>
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kuantitas	1. Jumlah unit	1	Likert	Mathis dan Jackson (2002)
		2. Banyaknya hasil kerja	1		
	b. Kualitas	3. Keterampilan	1		
		4. Kemampuan	2		
		5. Pengambilan keputusan	1		
	c. Ketepatan Waktu	6. Tepat waktu	1		
		7. Kemangkiran kerja	1		
	d. Kerjasama	8. Komunikasi	1		
		9. Kerja Sama Tim	1		

Motivasi Intrinsik (X <sub>1</sub> )	a. Minat	1. Semangat kerja	2	Likert	Saut Raja Baringbing (2018)
		2. Loyalitas terhadap pimpinan	1		
	b. Kebutuhan	3. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	2		
		c. Kenikmatan	4. Kebebasan menyampaikan pendapat		
	d. Rasa ingin tahu		5. Pengembangan potensi dan kemampuan		
		6. Beban kerja	2		
Motivasi Ekstrinsik (X <sub>2</sub> )	a. Imbalan	1. Upah/gaji	1	Likert	Saut Raja Baringbing (2018)
		2. Tunjangan	2		
		3. Bonus/hadiah	2		
	b. Pujian	4. Motivasi dari pimpinan	2		
		c. Tekanan sosial	5. Hubungan kerja		
	6. Suasana kerja		2		

Disiplin Kerja ( $X_3$ )	a. Kehadiran	1. Frekuensi Kehadiran	1	Likert	Siswanto (2005)
		2. Tingkat kewaspadaan	2		
	b. Tanggung Jawa	3. Ketaatan pada standar kerja	2		
	c. Penggunaan waktu secara efektif	4. Ketaatan pada peraturan kerja	4		
	d. Norma	5. Etika kerja	1		

#### D. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono 2013, 93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Untuk tujuan analisis kuantitatif, skala dari 1 sampai 5 digunakan untuk memberikan responden lima alternatif jawaban untuk setiap variabel. Skala yang diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2013, 215), populasi didefinisikan sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari benda-benda/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu, dan peneliti menentukan wilayah yang akan diteliti kemudian menarik suatu kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Kota Tegal yang berjumlah 148 orang. Berikut ini data Pegawai PDAM Kota Tegal :

**Tabel 6**

Data Jumlah Pegawai PDAM Kota Tegal  
Bulan Januari Tahun 2021

<b>NO</b>	<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Direktur	1
2	Kepala Bagian	3
3	Sub. Bag. Umum & Kepegawaian	22
4	Sub. Bag. Pembukuan	5
5	Sub. Bag. Kas & Penagihan	20
6	Sub. Bag. Gudang	5
7	Sub. Bag. Humas	7
8	Sub. Bag. Meter Air & Rekening	28
9	Sub. Bag. Peralatan & Rekening	5
10	Sub. Bag. Perencanaan & Pengawasan	12
11	Sub. Bag. Transmisi & Distribusi	32
12	Sub. Bag. Sumber	8
	<b>JUMLAH</b>	<b>148</b>

Sumber: Sub. Bag. Umum & Kepegawaian

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2013) “Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai dasar penentuan sampel minimal yang harus diambil.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Standart error (10%)

Sehingga jumlah sampelnya menjadi :

$$n = \frac{148}{1 + 148 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 1,48}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

$$n = 59,67$$

Jadi, berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang didapatkan sebesar 60 responden dari 148 jumlah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal.

## F. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling/balanced sampling.

Teknik Proportional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana dalam menentukan sampel peneliti memilih perwakilan dari masing-masing kelompok dalam populasi, dan jumlah orang disesuaikan dengan jumlah subjek dalam setiap anggota kelompok.

**Tabel 7**

Data pegawai PDAM Kota Tegal

(dalam satuan orang)

NO	Divisi	Populasi	Sampel	Jumlah
1	Direksi & Kepala Bagian	4	$4/148 \times 60 = 1,62$	2
2	Umum & Kepegawaian	22	$22/148 \times 60 = 8,91$	9
3	Pembukuan	5	$5/148 \times 60 = 2,02$	2
4	Kas dan Penagihan	20	$20/148 \times 60 = 8,10$	8
5	Gudang	5	$5/148 \times 60 = 2,02$	2
6	Humas	7	$7/148 \times 60 = 2,83$	3
7	Meter air dan Rekening	28	$28/148 \times 60 = 11,35$	11
8	Peralatan & Bangunan	5	$5/148 \times 60 = 2,02$	2
9	Perencana & Pengawasan	12	$12/148 \times 60 = 4,8$	5
10	Transmisi & Distribusi	32	$32/148 \times 60 = 12,9$	13
11	Sumber	8	$8/148 \times 60 = 3,24$	3
<b>JUMLAH</b>		<b>148</b>		<b>60</b>



## **G. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono 2013). Menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap variabel-variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang berisi informasi dan teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Data diperoleh melalui penelitian kepustakaan, antara lain buku dan internet.

## **H. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

### **1. Angket (Kuesioner)**

Adalah teknik pengumpulan data yang menjawab responden dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono 2013, 142). Kuesioner atau angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan kinerja pegawai PDAM Kota Tegal. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah memberikan

jawaban, sehingga memungkinkan responden untuk langsung memilih dan menjawab sendiri. Metode Angket (Kuesioner)

## 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah pertemuan di mana dua orang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga makna dapat dikonstruksi dalam topik tertentu (Sugiyono 2013, 231). Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mencari informasi tentang keadaan nyata yang terjadi di PDAM Kota Tegal, meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

## 3. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (dalam Ashadi 2011, 48), metode dokumen adalah mencari data tentang hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, catatan rapat, lensa, agenda, dan lain sebagainya. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah pegawai.

# **I. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

## **1. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono 2013, 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan teknik uji validitas internal yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut (Sugiyono 2013, 191) dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi  
 $\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel X  
 $\sum Y$  : Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel Y  
n : Banyaknya sampel

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (dalam Setiawan 2020, 54).

Menurut (Sugiyono 2013, 132) penelitian ini teknik uji realibilitas yang digunakan adalah Cronbach Alpha, yaitu:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$a$  : Koefisien reliabilitas

$r$  : Mean korelasi item

$k$  : Jumlah variabel

1 : Bilangan konstan

#### **J. Method Of Successive Interval (MSI)**

Untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik, data yang telah diperoleh peneliti dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasi menjadi data interval melalui Methods of Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah dibagikan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Mencari proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh.
7. Menentukan nilai skala dengan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ Below\ Upper\ limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

Pada penelitian ini, untuk mengubah data ordinal menjadi data interval digunakan aplikasi Microsoft Excel 2013 dan aplikasi tambahan succ97.xla

## K. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Menurut (Sugiyono 2013, 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

$a$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Motivasi intrinsik

$X_2$  : Motivasi ekstrinsik

$X_3$  : Disiplin kerja

$e$  : Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

## L. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov- smirnov, yaitu jika nilai signifikan atau Sig atau probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data dikatakan tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikan atau Sig atau Probabilitas  $> 0,05$ , distribusi data dikatakan normal.

### **2. 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 lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah pada heteroskedastisitas.

### **3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante inflation factor (VIF) dengan

membandingkan  $VIF <$  maka tidak terdapat multikolinearitas. Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

## M. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2013, 240) menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-4}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : Distribusi t hitung
- r : Koefisien korelasi parsial
- $r^2$  : Koefisien determinasi
- n : Jumlah sampel

Derajat Kepercayaan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) dari thitung dan ttabel. Bila thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Bila thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kesimpulan 1. Bila thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. 2. Bila thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menyatakan bahwa variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.a



### b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan dan parsial.

Menurut (Sugiyono 2013, 257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota data atau kasus

Derajat Kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dari Fhitung dan Ftabel. Bila Fhitung > Ftabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Namun jika Fhitung < Ftabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

### c. Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi disini adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> : Kuadrat Koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Profil PDAM Kota Tegal**

###### **a. Sejarah Singkat**

PDAM sudah ada sejak zaman Belanda dimana pada saat itu mereka berhasil menemukan sumber air yaitu di daerah Bulakan Bumijawa. Dikarenakan kebutuhan air bersih pada saat itu sangat dibutuhkan maka dibangunlah saluran air dari daerah pegunungan sampai daerah kota, Oleh pihak Belanda saluran air tersebut dinamakan “WATER LEIDING BEDRIEF OF PROVINCE MEDDEN JAVA” yang berarti saluran air minum tersebut dibangun pada tahun 1917 sampai dengan tahun 1933 dan langsung dioperasikan. Setelah bangsa Jepang datang dan memenangi peperangan melawan Belanda saluran air tersebut diganti nama “SUWIDA” dimana SU artinya Air dan WIDA artinya Pipa, sehingga dapat diartikan pipa yang menyalurkan air. Setelah penjajahan Jepang berakhir SUWIDA berubah nama menjadi Dinas Saluran Air Minum di bawah pimpinan Kepala Dinas.

Mata air Bumijawa dimanfaatkan untuk 3 (tiga) wilayah : Kota Tegal, Kabupaten Tegal dan Kabupaten Brebes. Setelah ada otonomi daerah, pengelolaan air bersih diserahkan ke daerah masing-masing.

Pada tanggal 1 Januari 1976 nama dan statusnya diganti menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang dipimpin oleh Direktur. Dan tahun 1976 perusahaan ini terus berkembang karena kebutuhan masyarakat akan air bersih terus bertambah dan meluas hingga ke daerah lain. Maka pemerintah daerah mendirikan kantor baru yang terletak di Jalan Hangtuh No.29 Tegal dan diresmikan pada tanggal 12 Februari 1979 oleh Bapak Sarjoe selaku Walikota Madya Daerah Tingkat II Tegal.

Pada awalnya penyediaan air bersih di Kota Tegal dimulai tahun 1984 dan mulai berfungsi sejak 1989, dengan dibangunnya sarana air bersih melalui Proyek Bantuan Kreditanstalt fur Wiederaufbau (“KfW”) dari Frankfurt, Jerman Barat dengan nama Tegal Water Supply Project (“TWSP”) oleh PDAB Provinsi Jawa Tengah. Sasarannya adalah meningkatkan kapasitas debit air menjadi 250 lt/det dari mata air di Desa Kaligri, Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes yang dialirkan secara gravitasi untuk melayani tiga daerah, yaitu : Kabupaten Tegal, Kabupaten Brebes, dan Kota Tegal.

## **b. Visi dan Misi**

### **1) Visi**

Visi PDAM Kota Tegal yaitu : **“Mewujudkan Perusahaan Daerahs Air Minum yang sehat dan mandiri serta berwawasan global dengan pelayanan maksimal yang berkelanjutan”.**

## 2) Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk misi. Misi yang ingin dicapai PDAM Kota Tegal adalah :

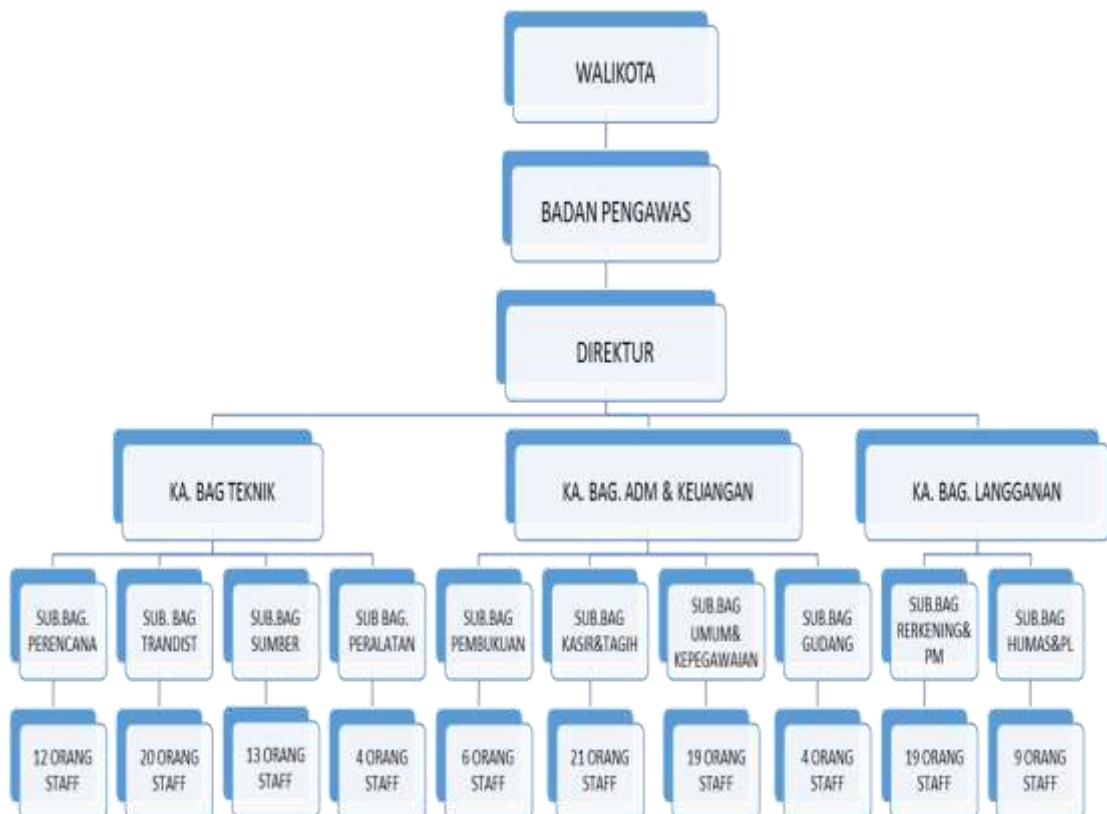
- a) Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas, kontinuitas dan menjaga kelestarian sumber daya air.
- b) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia
- c) Mengoptimalkan manajemen keuangan yang mandiri, efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- d) Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah Kota Tegal

## 3) Tujuan PDAM Kota Tegal

PDAM merupakan pelayanan terhadap masyarakat (Public Service) yang bertujuan untuk menyediakan air bersih dan sehat yang mencukupi kebutuhan masyarakat Daerah dan sekitarnya berusaha di bidang distribusi air yang berhubungan dengan penyediaan air bersih dan sehat serta dapat melakukan kerjasama dengan Badan atau Instansi lain baik Pemerintah maupun Swasta.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan. Berikut ini adalah struktur organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi PDAM Kota Tegal:



Sumber : PDAM Kota Tegal

**Gambar 2**

Struktur Organisasi PDAM Kota Tegal

### **3. Job Description**

#### **a. Tugas dan fungsi Direktur**

1. Melaksanakan pengurusan dan pembinaan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan Kepala Daerah
2. Mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan
3. Mempersiapkan dan menetapkan rencana kegiatan perusahaan untuk dimintakan pengesahan kepada kepala Daerah
4. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perusahaan sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku
5. Melakukan pembinaan pegawai perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang menunjang tujuan perusahaan
6. Mengadakan penilaian/evaluasi terhadap efisien serta efektivitas perusahaan
7. Memberikan laporan berkala perhitungan hasil usaha dan kegiatan perusahaan kepada Kepala Daerah.
8. Memberikan laporan tahunan kepada kepala Daerah.
9. Membina kerja sama yang baik dengan instansi lainnya
10. Menetapkan peraturan-peraturan mengenai tata tertib dan cara menjalankan perusahaan.

#### **b. Tugas dan fungsi Kepala Bagian Admin dan Keuangan**

- 1) Melaksanakan pengurusan dan pembinaan perusahaan di bidang umum sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh direktur

- 2) Mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan
- 3) Mempersiapkan rencana perusahaan di bidang umum keuangan dan pelanggan
- 4) Mengkoordinasikan aktifitas bagian umum, bagian langganan dan bagian keuangan
- 5) Memberikan petunjuk dan bimbingan terhadap semua kegiatan kerja yang menyangkut pendapatan dan pembelanjaan perusahaan, pengadaan dan pengelolaan barang-barang serta administrasi kepegawaian
- 6) Mengawasi sumua kegiatan umum, keuangan dan langganan.

**c. Tugas dan fungsi Kepala Bagian Teknik**

- 1) Melaksanakan pengurusan dan pembinaan dibidang teknik sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh direktur.
- 2) Mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan.
- 3) Mempersiapkan rencana perusahaan dibidang teknik yang menyangkut perencanaan teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik
- 4) Mengadakan evaluasi kegiatan dalam bidang teknik untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja serta mengadakan perbaikan dan penyempurnaan
- 5) Mengkoordinasikan aktivitas bagian perencanaan teknik, bagian produksi, bagian distribusi.



- 6) Memberikan petunjuk dan bimbingan terhadap semua kegiatan kerja dibidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik.
- 7) Memberikan usul, saran dan pertimbangan kepada Direktur utama dalam hal pengangkatan, promosi, mutasi dan pemberhentian, pegawai khususnya pegawai bidang teknik.
- 8) Mengawasi semua kegiatan perencanaan teknik, produksi dan distribusi.
- 9) Memberikan laporan berkala kegiatan dibidang teknik kepada direktur Utama.

**d. Tugas dan fungsi Kepala Hubungan Langgan**

- 1) Membantu direktur Bidang Teknik dalam menyusun usulan anggaran Perusahaan yang menyangkut kegiatan bagiannya.
- 2) Mengatur dan menjamin pendistribusian air minum kepada pelanggan serta menjamin kelancaran distribusi air minum kepada pelanggan.
- 3) Menyelenggarakan pengawasan dalam rangka pengamanan terhadap semua jaringan pipa transmisi dan distribusi
- 4) Menyelenggarakan pemeliharaan dan penggantian semua pipa jaringan air minum.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PDAM Kota Tegal. Kuesioner terkait tentang variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dan Sarstedt (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi.

Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 19 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar  $5 \times 19$  yaitu 95 sampel. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 19 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat 2 item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 17 item.

### **1. Deskripsi Responden**

#### **a. Jenis Kelamin**

Gambaran dan jumlah jenis kelamin para pegawai PDAM

Kota Tegal dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8**

Profil responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	39	65%
2	Perempuan	21	35%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil jawaban dari 60 responden yang mengisi kuesioner penelitian, terdapat sebanyak 21 responden perempuan dan 39 responden laki-laki. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Komposisi mengenai tingkat usia responden para pegawai pada PDAM Kota Tegal, terbagi menjadi tiga kelompok dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9**

Profil responden menurut usia responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 – 30	18	30%
2	31 – 40	26	43,33%
3	41 – 50	16	26,67%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 60 responden para pegawai PDAM Kota Tegal menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 30% berusia 21 – 30, 26 responden atau sebanyak 43,33% berusia 31 – 40, dan 16 responden atau sebanyak 26,67% berusia 41 – 50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan kegiatan operasional instansi banyak memperkerjakan pegawai yang professional sehingga dapat memberikan dukungan proses pelayanan.

**c. Masa Kerja**

**Tabel 10**

Profil responden menurut masa kerja responden

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	1 – 5 tahun	10	16,67%
2	6 – 10 tahun	29	48,33%
3	11 – 15 tahun	21	35%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa dari 60 responden para pegawai PDAM Kota Tegal dapat diuraikan bahwa sebanyak 10 responden atau sebanyak 16,67% telah bekerja selama 1 – 5 tahun, 29 responden atau sebanyak 48,33% telah bekerja selama 6 – 10 tahun, dan 21 responden

atau sebanyak 35% telah bekerja selama 11 – 15 tahun. Hasil tersebut juga dapat membuktikan bahwa selama ini para pegawai dalam bekerja di PDAM Kota Tegal telah memiliki masa kerja yang lama.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrument dalam Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) para pegawai. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,254 dengan  $DF = N - 2$  dan taraf signifikan 5%. Instrument dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik ( $r$ ). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 11**  
Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai $N = 60$ ; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,653	0,254	Valid
2	0,644	0,254	Valid
3	0,591	0,254	Valid
4	0,522	0,254	Valid
5	0,672	0,254	Valid
6	0,687	0,254	Valid
7	0,756	0,254	Valid
8	0,764	0,254	Valid
9	0,810	0,254	Valid
10	0,785	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel motivasi intrinsik valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%.

**Tabel 12**

Uji Validitas Variabel Motivasi Eksentrik ( $X_2$ )

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,802	0,254	Valid
2	0,782	0,254	Valid
3	0,793	0,254	Valid
4	0,787	0,254	Valid
5	0,680	0,254	Valid
6	0,686	0,254	Valid
7	0,617	0,254	Valid
8	0,844	0,254	Valid
9	0,782	0,254	Valid
10	0,577	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel motivasi ekstrinik valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%.

**Tabel 13**

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,504	0,254	Valid
2	0,713	0,254	Valid
3	0,686	0,254	Valid
4	0,775	0,254	Valid
5	0,760	0,254	Valid

6	0,716	0,254	Valid
7	0,670	0,254	Valid
8	0,788	0,254	Valid
9	0,877	0,254	Valid
10	0,762	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel disiplin kerja valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%.

**Tabel 14**

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Item</b>	<b>Validitas (Angka Korelasi)</b>	<b>Nilai N = 60; <math>\alpha = 5\%</math></b>	<b>Hasil Uji</b>
1	0,530	0,254	Valid
2	0,667	0,254	Valid
3	0,601	0,254	Valid
4	0,722	0,254	Valid
5	0,717	0,254	Valid
6	0,681	0,254	Valid
7	0,501	0,254	Valid
8	0,748	0,254	Valid
9	0,855	0,254	Valid
10	0,784	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 14 dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel kinerja karyawan valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%.

a. Uji Reliabilitas

**Tabel 15**

Uji Reliabilitas masing-masing variabel

<b>Item</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Hasil</b>
Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )	0,869	Reliabel
Motivasi Eksentrik ( $X_2$ )	0.906	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	Reliabel

**Metode Succesive Interval (MSI)**

Data dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut.

Metode succesive interval adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode succesive interval dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Berikut tabel Hasil Metode Sucesive Internal yang ada pada lampiran.



### 3. Uji Prasyarat Penelitian

Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 60 responden untuk mengisi kuesioner variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik, variabel disiplin kerja, serta variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item/butir dalam kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden terkait dengan factor motivasi intrinsik ( $X_1$ ), motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  korelasi tiap item kuesioner seluruh variabel lebih besar  $r_{tabel}$ . Dengan kata lain, bahwa  $r_{hitung} = dan seterusnya sampai butir kuesioner ke 10 dengan  $r_{hitung} = >r_{tabel} =$ .$

- a. Validitas variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ )
- b. Validitas variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ )
- c. Validitas variabel disiplin kerja ( $X_3$ )
- d. Validitas variabel kinerja karyawan ( $Y$ )

### 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data sampel penelitian maka berikut dalam tabel 16 akan ditampilkan deskripsi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi : Jumlah Observasi ( $N$ ), Rata-Rata (Mean), Nilai Maksimum, Nilai Minimum, serta Standar Deviasi untuk masing-masing Variabel.

**Tabel 16**

Deskripsi variabel penelitian

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1_Motivasi Intrinsik	60	12.00	50.00	37.1000	7.22918
x2_Motivasi Eksentrik	60	20.00	50.00	35.9667	7.88254
x3_Disiplin Kerja	60	19.00	50.00	40.5833	6.60583
y_Kinerja Karyawan	60	28.00	50.00	40.7000	5.84344
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 20 diolah

Pada tabel 16 di atas menunjukkan bahwa jumlah data yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang diambil menggunakan rumus slovin dengan pegawai PDAM Kota Tegal sebagai populasi dengan total pegawai sebanyak 148 orang. Dari hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata Motivasi Intrinsik 37,1000 lalu nilai minimum 12,00 serta nilai maksimum adalah sebesar 50,00. Kemudian standar deviasi sebesar 7,22918 artinya variasi sebaran data motivasi intrinsik atau penyimpangan titik-titik data dari nilai rata-ratanya adalah sebesar 7,22918. Rata-rata Motivasi Ekstrinsik sebesar 35,9667 maksimum sebesar 50,00 dan minimum sebesar 20,00 standar deviasi sebesar 7,88254 artinya variasi sebaran data motivasi ekstrinsik atau penyimpangan titik-titik data dari nilai rata-ratanya adalah sebesar 7,88254. Nilai rata-rata Disiplin kerja adalah sebesar 40.5833 kemudian maksimum sebesar 50,00 serta minimum sebesar 19,00. standar deviasi sebesar 6,60583 artinya variasi sebaran data disiplin kerja atau penyimpangan titik-titik data dari nilai rata-ratanya adalah sebesar 6,60583. Lalu nilai rata rata Kinerja

Karyawan sebesar 40,7000 maksimum sebesar 50,00 sedangkan nilai minimumnya 28,00 Sedangkan standar deviasinya sebesar 5,84344 artinya variabel sebaran data nilai perusahaan atau penyimpangan titik-titik data dari rata-ratanya adalah sebesar 5,84344

## **5. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linear berganda. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas

### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk mengetahui normalitas adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik dengan melihat grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara Normal Probability Plot. Berikut akan disajikan hasil analisis menggunakan histogram. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar

pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2006), sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 17**

Uji Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56516581
	Absolute	.155
Most Extreme Differences	Positive	.155
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas,

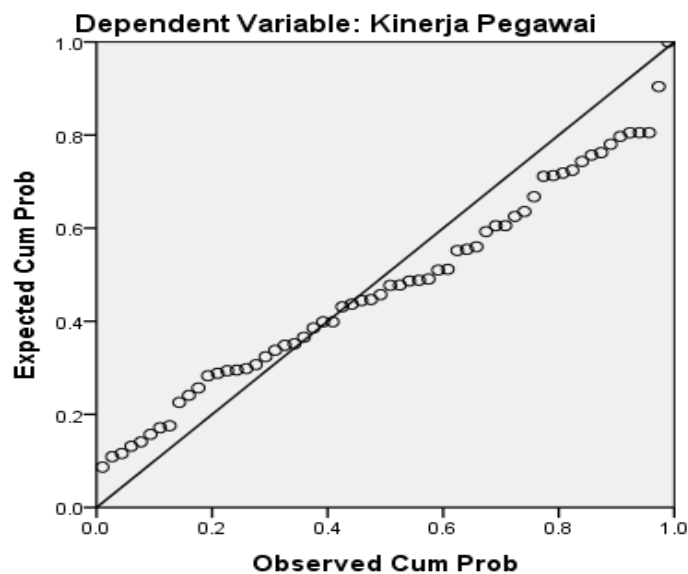
dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Berikut akan disajikan hasil analisis grafik menggunakan Normal Probability Plot. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya

### Gambar 3

#### Normal P-P Plot

##### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas hasil dari output SPSS tersebut, titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal , dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yakni hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 18**

Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

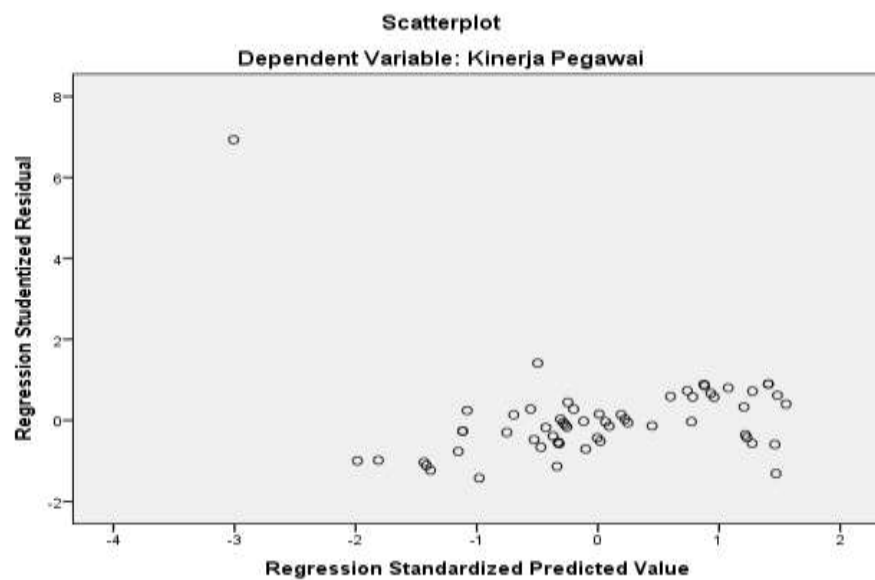
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.727	1.320		5.096	.000		
Motivasi Intrinsik	-.101	.045	-.125	2.236	.029	.407	2.457
Motivasi Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055	.397	2.521
Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000	.384	2.602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 18 di atas dapat dilihat bahwa VIF yang dihasilkan tidak lebih dari 10 atau  $< 10$  yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data. Maka model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

### c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka yaitu homoskedastisitas dan jika berbeda yaitu heterokedastisitas dan jika berbeda yaitu heterokedastisitas.



**Gambar 4**

#### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan asumsi jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag atau menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk memahami pengaruh antara variabel independen dalam menyesuaikan variabel dependen secara bersama-sama ataupun secara parsial. Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta: besaran yang sama dengan Y jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$X_1$  : Variabel independen (Motivasi Intrinsik)

$X_2$  : Variabel independen (Motivasi Ekstrinsik)

$X_3$  : Variabel independen (Disiplin Kerja)

e : Error

**Tabel 19**

Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.727	1.320		5.096	.000
1 Motivasi Intrinsik	-.101	.045	-.125	-2.236	.029
Motivasi Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055
Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y=6,727+(-0,101)X_1 + 0,83X_2+0,856X_3+ e$$

Interpretasi:

- a. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 6,727, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 6,727.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik bernilai negatif sebesar -0,101. Hal ini berarti bahwa jika variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan dengan catatan variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan (0) maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar -0,101.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Ekstrinsik bernilai positif sebesar 0,83. Hal ini berarti bahwa jika variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan dengan catatan variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan (0) maka akan menurunkan Nilai Perusahaan sebesar 0,83. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa jika variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan dengan catatan variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dan Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dianggap konstan (0) maka akan menaikkan Nilai Perusahaan sebesar 0,856.

## 7. Uji Hipotesis

- Uji parsial ( t )

**Tabel 20**

Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.727	1.320		5.096	.000
1 Motivasi Intrinsik	-.101	.045	-.125	-2.236	.029
Motivasi Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055
Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**H<sub>1</sub>** : Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi

Intrinsik adalah sebesar -2,236 , dari perhitungan statistic t hitung

= -2,236 lebih kecil dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) =$

2,00404 dengan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05.

Maka H<sub>0</sub> diterima. Dengan demikian Motivasi Intrinsik tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>2</sub>** : Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi

Ekstrinsik adalah sebesar 1,964 , dari perhitungan statistik t hitung

= 1,964 lebih kecil dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) =$

2,00404 dengan nilai signifikansi 0,055 lebih besar dari 0,05.

Maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>3</sub>** : Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 16,770 , dari perhitungan statistic t hitung = 16,770 lebih besar dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) = 2,00404$  dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- Uji Simultan F

**Tabel 21**

Uji Simultan F

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1870.065	3	623.355	241.519	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	144.535	56	2.581		
Total	2014.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

**H<sub>4</sub>** : Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 241,519 dari perhitungan statistic F hitung = 241,519 lebih besar dari f tabel =  $(k ; n-k = t(4 : 56) = 2,54$  dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik , disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 8. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model dan dihitung untuk mengetahui sejauh mana kecocokan sejumlah variabel bebas yang ada dalam sebuah model persamaan regresi linier berganda secara berbarengan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Persyaratan yang harus terpenuhi agar dapat mencari nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F bernilai signifikan atau semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika hasil uji F tidak signifikan atau tidak mempunyai pengaruh, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat dipakai atau digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel  $x$  secara simultan terhadap variabel  $y$ .

**Tabel 22**

Analisis Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 <sup>a</sup>	.928	.924	1.60654	1.851

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,928 atau sama dengan 92,8 % angka tersebut menunjukkan bahwa  $X_1$  motivasi intrinsik ,  $X_2$  motivasi ekstrinsik ,  $X_3$  disiplin kerja secara

simultan atau serentak berpengaruh terhadap Y kinerja pegawai sebesar 92,8 % sedangkan sisanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Intrinsik adalah sebesar -2,236 , dari perhitungan statistic t hitung = -2,236 lebih kecil dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) = 2,00404$  dengan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi Teori Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Priyono (2008:283) Motivasi intrinsik adalah tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran akan pentingnya atau manfaat/makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dilakukan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau karena menyenangkan, atau untuk mencapai suatu tujuan, atau karena memberikan harapan yang positif untuk masa depan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fasochah dkk. (2019) Hasil analisis motivasi intrinsik berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi kinerjanya.

Implikasi Praktis dalam penelitian ini adalah dengan Motivasi Intrinsik yang tinggi seseorang dapat memiliki keunggulan dalam menjalankan pekerjaannya karena dirinya lebih berkualitas. Oleh sebab itu, motivasi intrinsik diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan itu sendiri.

## **2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 1,964 , dari perhitungan statistik t hitung = 1,964 lebih kecil dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) = 2,00404$  dengan nilai signifikansi 0,055 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Teori pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Menurut Bakay dan Huang (dalam Waruwu 2017, 205), motivasi ekstrinsik adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan seseorang, mencapai tujuan mereka, dan menerima imbalan atau memenuhi tenggat waktu mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fasochah dkk. (2019) Hasil analisis motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi kinerjanya.

Implikasi Praktis dalam penelitian ini adalah dengan Motivasi Ektrinsik yang tinggi seseorang dapat memiliki keunggulan dalam menjalankan pekerjaannya karena dirinya lebih berkualitas. Oleh sebab itu, motivasi intrinsik diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan itu sendiri.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari hipotesis nilai t hitung variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 16,770 , dari perhitungan statistic t hitung = 16,770 lebih besar dari t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,025 : 55) = 2,00404$  dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2013:291) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hinaya (2018) yang menemukan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan melahirkan perilaku positif yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya, hal ini terjadi karena bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, dengan begitu membangun visi bersama membantu komitmen jangka panjang. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Asriwidyayanti dkk. (2019), Allail (2017) dan Rahmi dan Aziz (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal. Peningkatan kedisiplinan menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai F hitung sebesar 241,519 dari perhitungan statistic F hitung = 241,519 lebih



besar dari  $f$  tabel =  $(k ; n-k = t(4 : 56) = 2,54$  dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Teori Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Priyono (2008:283) Motivasi intrinsik adalah tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran akan pentingnya atau manfaat/makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dilakukan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau karena menyenangkan, atau untuk mencapai suatu tujuan, atau karena memberikan harapan yang positif untuk masa depan..

Implikasi Teori Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Menurut Bakay dan Huang (dalam Waruwu 2017, 205), motivasi ekstrinsik adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan seseorang, mencapai tujuan mereka, dan menerima imbalan atau memenuhi tenggat waktu mereka.

Implikasi teoritis Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2013:291). Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Implikasi praktis pada penelitian ini adalah meningkatkan Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan harus lebih dimaksimalkan menciptakan kinerja dengan baik. prestasi baik timbul karena adanya semangat kerja Pegawai sehingga mencapai tujuan. Namun kinerja karyawan yang baik tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dalam penelitian ini mengambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Motivasi Intrinsik dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal
2. Motivasi Ekstrinsik dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal
3. Disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota Tegal
4. Pada hasil uji F motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM kota tegal
5. Pada hasil analisis koefisien determinan bahwa  $X_1$  motivasi intrinsik ,  $X_2$  motivasi ekstrinsik ,  $X_3$  disiplin kerja secara simultan atau serentak berpengaruh terhadap Y kinerja pegawai sebesar 92,8 % sedangkan sisanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup hanya 1 cabang perusahaan
2. Penelitian ini kurang memperhatikan faktor lain seperti tingkat keselamatan kerja pegawai, tingkat kesejahteraan pegawai, dan lain sebagainya

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melalui kegiatan penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada para pegawai PDAM Kota Tegal agar selalu memiliki motivasi ekstrinsik untuk mencapai tujuan pegawai dan disiplin kerja supaya dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti dengan topik sejenis disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya, serta penambahan jumlah sampel cabang perusahaan 2 hingga 5 cabang agar bisa lebih akurat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ketut, Sintaasih Desak. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, Dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar.
- Mahben, Jalil. 2019. *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Tegal: 2019.
- Maulana, M.Rizki. 2020. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Rianto, Rahadi Dedi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Palembang.
- Setiawan, Sobur. 2020. *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian*. Sumedang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan RD*. Bandung.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta.
- Waruwu, Fotuho. 2017. "Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajemen Maranatha* 16 No.2: 133–212.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Ashadi, Aris Kamal. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.
- Maulana, M.Rizki. 2020. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja*.

- Linawati. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 18 No.1: 81–89.
- Ashadi, Aris Kamal. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.
- Mardalena, Nur Saaiftri. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Jalan Sm Raja Medan."
- Abbas, Yusra. 2013. "Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru." *Humanitas X* No.1.

# **LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1

**A. PERTANYAAN-PERTANYAAN KUISIONER**

**1. Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat berkerja sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan					
3	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
6	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan					
7	Saya hadir di kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
8	Bila saya meninggalkan kantor pada saat jam dinas untuk kepentingan pribadi, saya minta ijin kepada atasan					
9	Sebelum melakukan pekerjaan, saya berkomunikasi dengan atasan terlebih dahulu					
10	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					



## 2. Pertanyaan Variabel Motivasi Instrinsik (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidak selalu menunggu perintah atasan					
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang bagi saya					
3	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuan saya					
4	Saya senang mendapatkan pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Setiap hasil kerja yang diselesaikan akan dinilai dan diperhatikan oleh atasan					
6	Perusahaan selalu menerima masukan dari para karyawan					
7	Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya					
9	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
10	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya					

### 3. Pertanyaan Variabel Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan perjanjian kontrak perusahaan					
2	Perusahaan selalu memberikan bonus atau tambahan jika saya menyelesaikan tugas kerja lembur dengan baik					
3	Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat bertugas					
4	Perusahaan memberikan bonus terhadap para karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
5	Perusahaan memberikan imbalan/hadiah atas prestasi yang telah dicapai terhadap karyawan					
6	Atasan saya selalu bersikap bijaksana dan dapat memberikan instruksi dengan jelas					
7	Atasan saya selalu memberikan arahan (briefing) sebelum melakukan pekerjaan.					
8	Teman-teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan					
9	Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan ini					
10	Saya merasa sirkulasi udara yang masuk di tempat kerja cukup baik					

#### 4. Pertanyaan Variabel Displin Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya masuk dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada diperusahaan.					
2	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.					
3	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan.					
4	Saya selalu menggunakan fasilitas perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
5	Saya patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.					
6	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
7	Saya selalu meminta izin jika tidak masuk kerja.					
8	Saya selalu izin kepada atasan apabila hendak meninggalkan lingkungan kerja.					
9	Saya akan menerima teguran jika melanggar tata tertib perusahaan.					
10	Saya selalu menjaga tingkah laku saya di tempat kerja.					

LAMPIRAN 2

**B. HASIL RESPONDEN**

**1. Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total Y
5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	39
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	38
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
3	3	4	5	5	5	2	5	5	4	41
4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	33
4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	3	5	5	1	5	1	3	5	38
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	33

4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	42
5	2	5	5	3	4	4	4	4	3	39
4	3	5	4	2	3	4	4	4	3	36
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	34
5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	34
3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	29
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	47
5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	43
5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	40
5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	37
4	5	3	4	5	1	4	3	5	4	38
5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	38
5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	40
3	2	5	3	3	3	3	2	2	2	28
5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	40
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40

## 2. Hasil MSI Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4.362	4.187	1.952	4.254	3.510	2.424	2.539	3.530	3.619	4.514
1.000	1.000	4.223	4.254	4.539	1.000	4.578	4.578	4.758	4.514
4.362	3.148	1.952	2.556	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
4.362	4.187	4.223	4.254	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	3.148	4.223	4.254	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	3.148	2.715	1.765	2.628	1.710	2.539	2.663	1.730	2.438
3.377	3.148	3.290	4.254	3.510	2.424	2.539	3.530	3.619	3.423
2.437	2.397	2.715	2.556	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
2.437	3.148	3.290	3.269	2.628	3.270	2.539	3.530	3.619	3.423
4.362	4.187	4.223	3.269	3.510	1.710	4.578	3.530	3.619	3.423
4.362	4.187	4.223	2.556	3.510	4.254	4.578	4.578	3.619	4.514
3.377	2.397	2.715	2.556	2.628	2.424	1.637	2.663	3.619	2.438
3.377	3.148	2.715	3.269	3.510	4.254	4.578	4.578	3.619	3.423
3.377	3.148	4.223	2.556	3.510	3.270	3.465	3.530	4.758	4.514

1.674	2.397	1.952	3.269	2.628	1.710	3.465	3.530	2.636	3.423
1.674	3.148	3.290	3.269	1.765	1.710	1.637	2.663	2.636	2.438
1.000	2.397	2.715	2.556	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
2.437	3.148	4.223	2.556	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	3.148	3.290	4.254	4.539	2.424	4.578	3.530	3.619	4.514
3.377	4.187	4.223	4.254	4.539	3.270	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	4.187	4.223	2.556	4.539	3.270	4.578	4.578	3.619	4.514
1.674	1.717	1.000	2.556	3.510	3.270	3.465	2.663	3.619	4.514
3.377	4.187	3.290	3.269	2.628	3.270	3.465	4.578	3.619	3.423
1.000	4.187	2.715	1.000	4.539	1.000	2.539	2.663	2.636	2.438
2.437	2.397	1.952	1.765	1.765	1.000	3.465	1.730	2.636	3.423
3.377	3.148	4.223	3.269	4.539	4.254	4.578	3.530	4.758	4.514
2.437	2.397	1.952	3.269	3.510	3.270	3.465	3.530	3.619	3.423
1.000	1.000	2.715	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1.000	1.717	2.715	3.269	1.765	1.000	3.465	4.578	3.619	2.438
2.437	2.397	4.223	4.254	2.628	2.424	3.465	3.530	3.619	3.423
2.437	4.187	4.223	3.269	1.765	4.254	2.539	2.663	3.619	3.423
3.377	2.397	3.290	1.765	4.539	3.270	3.465	3.530	3.619	3.423
1.000	4.187	4.223	4.254	1.000	1.000	4.578	4.578	4.758	4.514
3.377	1.717	2.715	4.254	3.510	3.270	2.539	2.663	4.758	3.423
2.437	3.148	1.952	2.556	3.510	3.270	3.465	2.663	2.636	2.438
2.437	1.717	1.000	2.556	1.765	2.424	2.539	2.663	1.730	2.438
3.377	3.148	3.290	3.269	3.510	3.270	3.465	3.530	3.619	3.423
2.437	3.148	2.715	2.556	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
1.000	1.000	2.715	1.765	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
4.362	4.187	4.223	4.254	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	4.187	4.223	2.556	2.628	3.270	4.578	4.578	4.758	3.423
1.674	3.148	2.715	4.254	2.628	1.710	4.578	4.578	3.619	3.423
2.437	2.397	1.952	4.254	3.510	2.424	3.465	3.530	3.619	3.423
3.377	4.187	4.223	4.254	3.510	3.270	3.465	4.578	3.619	4.514
1.674	2.397	3.290	4.254	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
3.377	3.148	1.952	1.765	4.539	3.270	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	4.187	4.223	4.254	3.510	2.424	3.465	1.730	2.636	2.438
2.437	4.187	4.223	4.254	3.510	2.424	3.465	1.730	2.636	2.438
2.437	3.148	4.223	4.254	2.628	2.424	2.539	2.663	2.636	2.438
3.377	3.148	3.290	4.254	2.628	3.270	3.465	4.578	4.758	4.514
2.437	2.397	2.715	2.556	2.628	3.270	3.465	3.530	3.619	4.514
2.437	4.187	4.223	2.556	2.628	2.424	4.578	3.530	3.619	3.423
3.377	2.397	2.715	2.556	3.510	2.424	2.539	2.663	2.636	3.423
3.377	2.397	2.715	3.269	2.628	3.270	2.539	3.530	2.636	4.514
2.437	2.397	4.223	3.269	3.510	2.424	3.465	4.578	3.619	4.514
2.437	2.397	3.290	4.254	2.628	2.424	3.465	2.663	3.619	3.423
2.437	1.717	1.952	3.269	2.628	1.710	3.465	2.663	1.730	2.438

4.362	4.187	4.223	4.254	3.510	2.424	4.578	3.530	2.636	2.438
3.377	4.187	4.223	4.254	4.539	4.254	4.578	4.578	4.758	4.514
2.437	4.187	3.290	2.556	3.510	2.424	3.465	3.530	2.636	2.438

### 3. Hasil Responden Variabel Motivasi Intrinsik(X<sub>1</sub>)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
5	5	2	5	4	3	3	4	4	5	40
1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	38
5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	28
4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	42
5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	46
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	31
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	42
2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	31
2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	29
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	42
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	44
2	2	1	3	4	4	4	3	4	5	32
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	41
1	5	3	1	5	1	3	3	3	3	28
3	3	2	2	2	1	4	2	3	4	26
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12
1	2	3	4	2	1	4	5	4	3	29
3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	38
3	5	5	4	2	5	3	3	4	4	38
4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	38
1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	38

4	2	3	5	4	4	3	3	5	4	37
3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	33
3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	42
2	4	3	5	3	2	5	5	4	4	37
3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	32
4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	41
3	5	5	5	4	3	4	2	3	3	37
3	5	5	5	4	3	4	2	3	3	37
3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	43
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	39
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	36
3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	40
3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	36
3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	28
5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	36

#### 4. Hasil Metode Successive Internal Variabel ( $X_1$ )

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
3.320	2.644	3.169	2.661	4.047	2.621	4.315	2.689	3.690	3.314
4.258	4.511	4.067	4.781	5.099	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
1.805	1.884	1.894	1.645	3.142	2.621	3.373	2.689	2.846	3.314
4.258	4.511	4.067	4.781	5.099	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
4.258	4.511	4.067	4.781	5.099	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
2.593	1.884	1.894	2.661	2.000	2.621	3.373	1.836	1.910	2.308
2.593	2.644	2.563	2.661	3.142	2.621	3.373	3.463	3.690	3.314
2.593	2.644	2.563	2.661	3.142	2.621	3.373	2.689	3.690	2.308
3.320	3.462	4.067	3.723	4.047	1.708	4.315	2.689	3.690	1.000
4.258	4.511	4.067	3.723	5.099	3.375	5.424	4.254	4.627	4.459
2.593	2.644	2.563	3.723	4.047	3.375	5.424	1.836	2.846	4.459



2.593	1.884	3.169	2.661	2.000	1.708	2.000	3.463	2.846	2.308
4.258	3.462	3.169	4.781	4.047	2.621	4.315	3.463	2.846	2.308
3.320	3.462	3.169	2.661	4.047	3.375	4.315	2.689	2.846	3.314
2.593	3.462	1.894	2.661	3.142	1.708	4.315	1.836	3.690	2.308
1.805	3.462	2.563	2.661	5.099	1.708	5.424	1.836	1.910	2.308
2.593	2.644	2.563	2.661	3.142	2.621	3.373	2.689	2.846	2.308
4.258	4.511	4.067	4.781	5.099	4.285	4.315	4.254	4.627	4.459
4.258	3.462	3.169	3.723	4.047	4.285	5.424	4.254	3.690	3.314
4.258	4.511	4.067	4.781	4.047	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
3.320	3.462	3.169	2.661	5.099	2.621	5.424	2.689	2.846	3.314
4.258	3.462	3.169	4.781	4.047	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
3.320	2.644	4.067	3.723	4.047	3.375	5.424	3.463	3.690	4.459
2.593	2.644	2.563	2.661	4.047	2.621	3.373	2.689	2.846	4.459
2.593	1.884	1.000	2.661	2.000	3.375	3.373	1.836	2.846	3.314
3.320	3.462	4.067	3.723	3.142	3.375	4.315	3.463	4.627	3.314
1.000	2.644	2.563	2.661	4.047	3.375	3.373	2.689	2.846	3.314
1.000	3.462	1.000	1.000	4.047	4.285	5.424	1.000	1.000	1.000
1.805	1.884	1.894	2.661	3.142	1.000	4.315	1.836	1.910	4.459
3.320	3.462	3.169	3.723	3.142	2.621	3.373	2.689	3.690	3.314
1.805	1.884	1.894	3.723	5.099	3.375	5.424	2.689	2.846	3.314
2.593	3.462	3.169	2.661	4.047	2.621	4.315	2.689	2.846	3.314
4.258	1.000	1.000	1.000	5.099	1.000	5.424	1.000	2.846	2.308
3.320	1.884	1.894	3.723	5.099	4.285	5.424	2.689	3.690	3.314
2.593	2.644	2.563	2.661	3.142	3.375	3.373	1.836	2.846	3.314
2.593	1.000	2.563	3.723	4.047	4.285	4.315	2.689	2.846	2.308
3.320	3.462	3.169	3.723	4.047	3.375	4.315	3.463	3.690	3.314
2.593	2.644	2.563	2.661	3.142	2.621	3.373	2.689	2.846	2.308
1.805	1.000	1.000	2.661	3.142	2.621	4.315	1.000	2.846	2.308
4.258	4.511	4.067	4.781	5.099	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
3.320	3.462	2.563	3.723	3.142	2.621	4.315	2.689	2.846	3.314
3.320	2.644	1.894	2.661	4.047	2.621	3.373	2.689	2.846	4.459
3.320	3.462	2.563	1.645	3.142	3.375	4.315	2.689	3.690	1.493
4.258	3.462	2.563	2.661	5.099	4.285	5.424	2.689	3.690	3.314
1.805	1.884	1.894	2.661	3.142	2.621	3.373	1.836	1.910	3.314
4.258	4.511	4.067	3.723	5.099	4.285	5.424	3.463	3.690	3.314
2.593	2.644	1.894	2.661	3.142	2.621	4.315	1.000	1.910	3.314
2.593	2.644	1.894	2.661	3.142	2.621	4.315	1.000	1.910	3.314
2.593	2.644	2.563	3.723	3.142	2.621	4.315	1.836	1.910	2.308
4.258	4.511	2.563	3.723	5.099	4.285	5.424	2.689	2.846	3.314
2.593	3.462	1.894	3.723	5.099	4.285	5.424	2.689	3.690	4.459
4.258	4.511	1.894	3.723	3.142	4.285	5.424	4.254	4.627	4.459
2.593	2.644	3.169	2.661	4.047	4.285	5.424	2.689	2.846	2.308
2.593	3.462	4.067	2.661	4.047	4.285	3.373	3.463	4.627	2.308

3.320	2.644	3.169	2.661	4.047	2.621	4.315	2.689	4.627	3.314
3.320	4.511	3.169	3.723	5.099	4.285	5.424	2.689	2.846	3.314
1.805	1.884	1.000	1.645	2.000	2.621	3.373	1.000	1.000	2.308
4.258	3.462	4.067	3.723	5.099	4.285	5.424	1.836	1.910	2.308
4.258	3.462	4.067	4.781	5.099	4.285	5.424	3.463	3.690	4.459
1.000	2.644	1.000	3.723	3.142	2.621	3.373	2.689	2.846	2.308

### 5. Hasil Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	4	5	4	4	2	4	3	4	1	35
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
3	3	3	4	4	4	5	2	3	5	36
3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	28
5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	30
2	4	3	3	5	2	5	2	2	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	38
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	42
3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	33
3	2	1	3	2	4	3	2	3	4	27
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	31
1	4	1	1	4	5	5	1	1	1	24
2	2	2	3	3	1	4	2	2	5	26
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
2	2	2	4	5	4	5	3	3	4	34

3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
5	1	1	1	5	1	5	1	3	3	26
4	2	2	4	5	5	5	3	4	4	38
3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	31
3	1	3	4	4	5	4	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	1	1	3	3	3	4	1	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
4	3	2	3	4	3	3	3	3	5	33
4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	33
5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	41
2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	26
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
3	3	2	3	3	3	4	1	2	4	28
3	3	2	3	3	3	4	1	2	4	28
3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	30
5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	42
3	4	2	4	5	5	5	3	4	5	40
5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	44
3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	36
3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39
4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	37
4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	42
2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	20
5	4	5	4	5	5	5	2	2	3	40
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	27

## 6. Hasil Metode Successive Internal Variabel ( $X_2$ )

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10
5.309	3.508	4.285	3.240	4.285	2.292	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	4.205
4.021	3.508	3.013	3.240	2.279	3.214	4.117	3.117	4.031	4.205
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
3.000	2.049	3.013	3.240	3.184	3.214	3.103	3.117	4.031	4.205
4.021	3.508	3.013	3.240	3.184	2.292	2.000	2.154	3.103	3.201
3.000	2.850	3.013	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	4.031	4.205
3.000	3.508	3.013	4.514	2.279	3.214	4.117	3.117	4.031	5.351

5.309	4.514	4.285	4.514	3.184	3.214	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	2.049	4.285	3.240	2.279	3.214	3.103	4.318	4.031	4.205
5.309	4.514	4.285	4.514	3.184	4.258	5.318	3.117	5.193	4.205
4.021	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	3.508	3.013	4.514	3.184	2.292	3.103	2.154	4.031	4.205
3.000	2.049	4.285	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	2.850	2.049	2.143	2.279	2.292	3.103	2.154	3.103	3.201
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	3.508	3.013	3.240	4.285	2.292	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	3.013	4.514	4.285	4.258	4.117	4.318	5.193	4.205
5.309	3.508	4.285	4.514	4.285	3.214	5.318	3.117	5.193	5.351
4.021	3.508	3.013	2.143	3.184	3.214	4.117	2.154	3.103	4.205
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	3.013	2.143	3.184	2.292	3.103	3.117	4.031	3.201
5.309	4.514	3.013	3.240	4.285	3.214	4.117	4.318	5.193	5.351
3.000	2.850	3.013	4.514	4.285	4.258	2.000	4.318	5.193	4.205
4.021	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.117	1.000	2.000	3.201
4.021	2.850	4.285	3.240	3.184	2.292	5.318	4.318	4.031	4.205
4.021	3.508	2.049	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	2.850	3.013	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	3.508	3.013	3.240	3.184	3.214	3.103	3.117	4.031	4.205
5.309	4.514	2.049	4.514	4.285	1.000	5.318	1.000	3.103	5.351
5.309	4.514	3.013	4.514	3.184	2.292	4.117	3.117	4.031	4.205
4.021	3.508	3.013	3.240	2.279	1.492	3.103	2.154	3.103	3.201
5.309	2.850	2.049	2.143	2.279	2.292	3.103	3.117	3.103	3.201
4.021	3.508	3.013	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	5.193	5.351
3.000	2.850	2.049	2.143	2.279	2.292	3.103	3.117	3.103	3.201
4.021	2.850	2.049	2.143	2.279	2.292	3.103	2.154	3.103	3.201
5.309	4.514	4.285	4.514	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	4.285	3.240	4.285	3.214	4.117	4.318	5.193	5.351
4.021	2.850	4.285	3.240	4.285	4.258	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	4.514	4.285	2.143	4.285	4.258	3.103	3.117	5.193	2.000
5.309	2.049	4.285	4.514	2.279	3.214	4.117	3.117	4.031	3.201
4.021	2.850	4.285	3.240	1.493	2.292	4.117	3.117	4.031	3.201
5.309	4.514	4.285	4.514	3.184	3.214	5.318	4.318	5.193	5.351
5.309	2.049	3.013	3.240	2.279	2.292	4.117	2.154	3.103	3.201
5.309	2.049	3.013	3.240	2.279	2.292	4.117	2.154	3.103	3.201
3.000	2.850	3.013	2.143	1.000	2.292	3.103	2.154	3.103	3.201
5.309	4.514	4.285	4.514	2.279	4.258	5.318	4.318	4.031	5.351
5.309	2.049	4.285	4.514	2.279	3.214	5.318	4.318	5.193	4.205
5.309	2.850	4.285	3.240	2.279	2.292	5.318	3.117	4.031	4.205

5.309	2.850	4.285	3.240	3.184	2.292	4.117	2.154	3.103	3.201
4.021	4.514	2.049	3.240	4.285	1.000	4.117	2.154	5.193	4.205
5.309	3.508	2.049	2.143	2.279	4.258	4.117	3.117	3.103	4.205
5.309	2.850	4.285	3.240	3.184	2.292	4.117	3.117	4.031	4.205
3.000	2.049	4.285	2.143	2.279	2.292	3.103	1.493	2.000	2.000
5.309	3.508	4.285	3.240	3.184	2.292	4.117	2.154	5.193	3.201
5.309	4.514	4.285	3.240	4.285	4.258	5.318	3.117	5.193	5.351
5.309	3.508	3.013	3.240	3.184	3.214	4.117	3.117	4.031	3.201

### 7. Hasil Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	34
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	5	4	3	4	3	5	4	4	39
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	38
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
3	3	4	5	5	5	2	5	5	4	41
4	1	1	1	1	1	4	1	2	3	19
4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	41



### 8. Hasil Metode Successive Internal Variabel ( $X_3$ )

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
5.309	3.636	5.412	4.201	4.545	2.456	4.271	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	3.201	4.578	5.453	4.205
4.021	3.636	4.114	4.201	2.492	3.378	5.459	3.377	4.268	4.205
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	3.201	4.578	5.453	5.351
3.000	2.000	4.114	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	3.636	4.114	4.201	3.444	2.456	3.201	2.363	3.266	3.201
3.000	2.949	4.114	4.201	3.444	3.378	3.201	3.377	4.268	4.205
3.000	3.636	4.114	5.474	2.492	3.378	3.201	3.377	4.268	5.351
5.309	4.641	5.412	5.474	3.444	3.378	4.271	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	2.000	4.578	5.453	5.351
5.309	2.000	5.412	4.201	2.492	3.378	4.271	4.578	4.268	4.205
5.309	4.641	5.412	5.474	3.444	4.422	5.459	3.377	5.453	4.205
4.021	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	3.636	4.114	5.474	3.444	2.456	3.201	2.363	4.268	4.205
3.000	2.000	5.412	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	2.949	3.000	3.000	2.492	2.456	3.201	2.363	3.266	3.201
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	3.636	4.114	4.201	4.545	2.456	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	4.114	5.474	4.545	4.422	4.271	4.578	5.453	4.205
5.309	3.636	5.412	5.474	4.545	3.378	5.459	3.377	5.453	5.351
4.021	3.636	4.114	3.000	3.444	3.378	4.271	2.363	3.266	4.205
5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	4.114	3.000	3.444	2.456	3.201	3.377	4.268	3.201
5.309	4.641	4.114	4.201	4.545	3.378	4.271	4.578	5.453	5.351
3.000	2.949	4.114	5.474	4.545	4.422	2.000	4.578	5.453	4.205
4.021	2.949	4.114	3.000	2.492	1.575	4.271	2.363	4.268	3.201
4.021	2.949	5.412	4.201	3.444	2.456	5.459	4.578	4.268	4.205
4.021	3.636	3.000	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	2.949	4.114	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	3.636	4.114	4.201	3.444	3.378	3.201	3.377	4.268	4.205
5.309	4.641	3.000	5.474	4.545	1.000	5.459	1.000	3.266	5.351
5.309	4.641	4.114	5.474	3.444	2.456	4.271	3.377	4.268	4.205
4.021	3.636	4.114	4.201	2.492	1.575	3.201	2.363	3.266	3.201
5.309	2.949	3.000	3.000	2.492	2.456	3.201	3.377	3.266	3.201
4.021	3.636	4.114	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	5.453	5.351
3.000	2.949	3.000	3.000	2.492	2.456	3.201	3.377	3.266	3.201
4.021	2.949	3.000	3.000	2.492	2.456	3.201	2.363	3.266	3.201

5.309	4.641	5.412	5.474	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	5.412	4.201	4.545	3.378	4.271	4.578	5.453	5.351
4.021	2.949	5.412	4.201	4.545	4.422	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	4.641	5.412	3.000	4.545	4.422	3.201	3.377	5.453	2.000
5.309	2.000	5.412	5.474	2.492	3.378	4.271	3.377	4.268	3.201
4.021	2.949	5.412	4.201	1.520	2.456	4.271	3.377	4.268	3.201
5.309	4.641	5.412	5.474	3.444	3.378	5.459	4.578	5.453	5.351
5.309	2.000	4.114	4.201	2.492	2.456	4.271	2.363	3.266	3.201
5.309	2.000	4.114	4.201	2.492	2.456	4.271	2.363	3.266	3.201
3.000	2.949	4.114	3.000	1.000	2.456	3.201	2.363	3.266	3.201
5.309	4.641	5.412	5.474	2.492	4.422	5.459	4.578	4.268	5.351
5.309	2.000	5.412	5.474	2.492	3.378	5.459	4.578	5.453	4.205
5.309	2.949	5.412	4.201	2.492	2.456	5.459	3.377	4.268	4.205
5.309	2.949	5.412	4.201	3.444	2.456	4.271	2.363	3.266	3.201
4.021	4.641	3.000	4.201	4.545	1.000	4.271	2.363	5.453	4.205
5.309	3.636	3.000	3.000	2.492	4.422	4.271	3.377	3.266	4.205
5.309	2.949	5.412	4.201	3.444	2.456	4.271	3.377	4.268	4.205
3.000	2.000	5.412	3.000	2.492	2.456	3.201	1.520	2.000	2.000
5.309	3.636	5.412	4.201	3.444	2.456	4.271	2.363	5.453	3.201
5.309	4.641	5.412	4.201	4.545	4.422	5.459	3.377	5.453	5.351
5.309	3.636	4.114	4.201	3.444	3.378	4.271	3.377	4.268	3.201



### LAMPIRAN 3

#### A. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

##### 1. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,530	0,254	Valid
2	0,667	0,254	Valid
3	0,601	0,254	Valid
4	0,722	0,254	Valid
5	0,717	0,254	Valid
6	0,681	0,254	Valid
7	0,501	0,254	Valid
8	0,748	0,254	Valid
9	0,855	0,254	Valid
10	0,784	0,254	Valid

##### 2. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,653	0,254	Valid
2	0,644	0,254	Valid
3	0,591	0,254	Valid
4	0,522	0,254	Valid
5	0,672	0,254	Valid
6	0,687	0,254	Valid
7	0,756	0,254	Valid

8	0,764	0,254	Valid
9	0,810	0,254	Valid
10	0,785	0,254	Valid

### 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,802	0,254	Valid
2	0,782	0,254	Valid
3	0,793	0,254	Valid
4	0,787	0,254	Valid
5	0,680	0,254	Valid
6	0,686	0,254	Valid
7	0,617	0,254	Valid
8	0,844	0,254	Valid
9	0,782	0,254	Valid
10	0,577	0,254	Valid

### 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai N = 60; $\alpha = 5\%$	Hasil Uji
1	0,504	0,254	Valid
2	0,713	0,254	Valid
3	0,686	0,254	Valid
4	0,775	0,254	Valid

5	0,760	0,254	Valid
6	0,716	0,254	Valid
7	0,670	0,254	Valid
8	0,788	0,254	Valid
9	0,877	0,254	Valid
10	0,762	0,254	Valid

### 5. Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil
Motivasi Intrinsik (X <sub>1</sub> )	0,869	Reliabel
Motivasi Eksentrik (X <sub>2</sub> )	0,906	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	Reliabel

LAMPIRAN 4

**A. HASIL ANALISIS DATA**

**1. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56516581
	Absolute	.155
Most Extreme Differences	Positive	.155
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**2. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	6.727	1.320		5.096	.000			
1 Motivasi	Intrinsik	-.101	.045	-.125	-2.236	.029	.407	2.457
		Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055	.397
	Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000	.384	2.602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 3. Hasil Uji Regresi Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.727	1.320		5.096	.000
Motivasi Intrinsik	-.101	.045	-.125	-2.236	.029
Motivasi Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055
Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 4. Uji T

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.727	1.320		5.096	.000
Motivasi Intrinsik	-.101	.045	-.125	-2.236	.029
Motivasi Ekstrinsik	.083	.042	.112	1.964	.055
Disiplin kerja	.856	.051	.968	16.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 5. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1870.065	3	623.355	241.519	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	144.535	56	2.581		
Total	2014.600	59			

## 6. Determinasi Koefisien

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 <sup>a</sup>	.928	.924	1.60654	1.851

LAMPIRAN 5

**SURAT IJIN PENELITIAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**



YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
PROGDI : MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN PERPAJAKAN  
( STATUS TERAKREDITASI )  
Jl. Halmahera Km. 1 Telp. (0283) 355720, 342194, Tegal


Nomor : 26/K/E/FEB/UPS/VII/2021 Tegal, 14 Juli 2021  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian  
  
Kepada : Yth. Kepala PDAM Kota Tegal  
Jl. Pancasila  
Di – Tegal

Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.

Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa :

N a m a : Juwanda  
NPM : 4118500353  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Kota Tegal.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih,

Dekan  
  
Dr. Dren Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA  
NIDN. 0628117502

LAMPIRAN 6

**SURAT IJIN PENELITIAN PDAM KOTA TEGAL**



**PEMERINTAH KOTA TEGAL  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**

Jl. Hang Tuah No. 29 Telp. (0283) 356175 - 358316 Fax. (0283) 358496  
TEGAL - 52111



Tegal, 28 Juli 2021

Nomor : 800 / 472 / VII / 2021  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada,  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Pancasakti  
Tegal  
Jl. Halmahera Km.1 Tegal  
Di

Kota Tegal

Dengan hormat,

Menanggapi surat Saudara Nomor 26/KE/FEB/UPS/VII/2021 tanggal 14 Juli 2021 sebagaimana tersebut pada pokok surat, bersama ini kami sampaikan bahwa PDAM Kota Tegal memberikan ijin atas pelaksanaan penelitian yang diperlukan pada mahasiswa tersebut dibawah ini :

NO	NAMA	NIM	PRODI
1.	Juwanda	4118500353	Manajemen

Namun demikian ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Membawa Identitas / Kartu Mahasiswa
2. Pelaksanaan disesuaikan dengan jam dinas
3. Wajib menjaga ketertiban di kantor.
4. Hal-hal lain yang diatur dengan norma dan aturan yang berlaku di PDAM Kota Tegal.

Demikian untuk menjadi periksa guna seperlunya.



Tembusan :  
1. Kabag Adm/Ku PDAM Kota Tegal  
2. Arsip.



