

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

**DINI SAFITRI
NIM.151310589**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Saturation Sampling* berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t yang dilakukan dengan *software* SPSS 19.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut, $Y = 1,304 + 0,465X_1 + 0,270X_2$. Hasil korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,611$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,374. Hal ini berarti bahwa 37,4% komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar $16,717 > F$ tabel 3,16 dan memiliki nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sedangkan uji parsial menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,110 > t_{tabel} 2,003$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan nilai $t_{hitung} 1,620 < t_{tabel} 2,003$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Kerangka Pemikiran.....	12
G. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian.....	15
2. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3. Populasi dan Sampel.....	16
4. Skala Pengukuran.....	17
5. Alat Analisis.....	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia (SDM).....	24
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	24
C. Motivasi Kerja.....	25
D. Kepuasan Kerja.....	26
E. Komitmen Karyawan.....	28

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PDAM Kubu Raya	31
B. Visi Dan Misi Perusahaan.....	33
C. Struktur Organisasi	33
D. Tata Kerja Dan Bagian Struktur Organisasi.....	34
E. Jam Kerja Pegawai	38
F. Sistem Penggajian	38

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	40
B. Uji Instrumen.	45
C. Uji Asumsi Klasik.....	52
D. Analisis Regresi Linier Berganda.	55
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda.	57
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	57
G. Uji Simultan (Uji F).....	58
H. Uji Parsial (Uji t).....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.	61
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA	64
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	66
------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	4
Tabel 1.2	Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	5
Tabel 1.3	Jumlah Keluhan Pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	6
Tabel 1.4	Angka Kemangkiran Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	7
Tabel 1.5	Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	8
Tabel 1.6	Jumlah Sanksi Kerja Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	8
Tabel 1.7	Hasil Penilaian Pekerjaan Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	10
Tabel 1.8	Skala Pengukuran Likert.....	18
Tabel 1.9	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.	22
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2	Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.3	Usia Responden.....	41
Tabel 4.4	Jabatan Responden.....	42
Tabel 4.5	Penghasilan Responden.	43
Tabel 4.6	Lama Bekerja Responden.	44
Tabel 4.7	Status Perkawinan Responden.	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X1</i>).....	45
Tabel 4.9	Hasil Uji ValiditasI Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X2</i>).....	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel Y</i>).....	49

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X1</i>).....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X2</i>).....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel Y</i>).	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi kerja (<i>X1</i>).	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (<i>X2</i>).....	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	57
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).	58
Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t).	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan akan Air merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup termasuk manusia. Tanpa adanya air manusia akan mengalami kesulitan dalam melangsungkan hidupnya, maka dari itu pengolahannya harus diatur sebaik mungkin agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengolahannya diatur dan dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut : “ Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.

Di pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai bentuk penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada pemerintah daerah. Selanjutnya, melalui peraturan daerah pelaksanaannya diserahkan kepada seluruh instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), di mana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya merupakan pemekaran dari PDAM Kabupaten Pontianak Cabang Sungai Raya. Sejak Tanggal 1 juli 2008

pengelolaan PDAM Cabang Sungai Raya baik manajemen, operasional, pengelolaan keuangan dan tagihan diberikan sepenuhnya dan menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Kubu Raya. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 37 Tahun 2008 Tanggal 20 Juni 2008 telah ditetapkan bahwa pengelolaan PDAM Kabupaten Kubu Raya masih mengacu kepada Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pengelolaan PDAM Kabupaten Pontianak sepanjang belum terbentuk Peraturan Daerah tentang PDAM Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:16) :

Manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur Manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi

Untuk itu, perlu adanya pengolahan yang baik agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan dapat diberi tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugasnya karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan utama perusahaan yaitu meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat dalam hal memenuhi kebutuhan air minum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Roe dan Byars dalam Priansa (2018:291) : “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”. Selain dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan aspek yang berkaitan dengan kedua hal tersebut ialah komitmen.

Aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen didasari oleh kewajiban dan dedikasi, karena itu pemimpin perlu merangsang para anggotanya untuk dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia berada, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Menurut Edison dkk (2017:227): “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan mencapai tujuan strategis perusahaan/ organisasi”.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah instansi pemerintah

yang bergerak di bidang pengadaan air bersih di Kabupaten Kubu Raya. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya beralamat di Jalan Arteri Supadio Km. 11 No.90 Kubu Raya. Adapun jumlah pegawai pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya menurut bagian dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2016-2019

No	Bagian Unit Kerja	Tahun/(Orang)			
		2016	2017	2018	2019
1	Umum, Keuangan dan Hubungan Langganan	40	42	44	44
2	Transmisi dan Distribusi	4	4	4	4
3	Pengolahan	7	8	8	8
4	Teknik/ Sumber	3	3	3	3
Total Pegawai		54	57	59	59
Naik/Turun (%)		-	5,56	3,51	0

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 jumlah karyawan PDAM meningkat sebesar 5,56 %, pada Tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebesar 3,51 % dan pada Tahun 2019 jumlah karyawan PDAM tidak mengalami kenaikan atau penurunan karyawan. Dengan jumlah pegawai tersebut perusahaan berharap dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Kebutuhan akan air bersih untuk semua orang menyebabkan perusahaan ini memiliki pelanggan yang meningkat setiap tahun berikut ditampilkan jumlah pelanggan pada Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pelanggan
Tahun 2015-2017

NO	URAIAN	GOL	JUMLAH SAMBUNGAN		
			2015	2016	2017
1	Hidran Umum	RI/A	6	6	6
2	Rumah Ibadah	RI/B	36	37	59
3	Wc Umum	RI/C	1	1	2
4	Yayasan Sosial	RII/B	13	15	15
5	Sekolah Negeri	RII/C	11	11	16
6	Rumkit	RII/D	-	-	-
7	Rumah Semi Permanen	RIII/B	-	-	-
8	Rumah Permanen	RIII/C	6.245	4.152	1.970
9	Pertokoan Dalam Gang	RIII/D	-	-	-
10	Rumah Toko	RIII/E	5.471	7.673	10.358
11	Ruko Perdagangan	RIII/F	900	965	1.100
12	Instansi Pemerintah	RIII/H	18	18	26
13	Instansi Pemerintah	RIII/H	2	5	11
14	Industri Besar	RIV/B	8	8	8
15	Niaga Besar	RIV/C	18	18	18
16	Tangki Air		-	-	-
	Total		12.729	12.909	13.589
	Persentase (%)		-	1,41	5,27

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada setiap tahun jumlah pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya meningkat. Pada Tahun 2016 jumlah pelanggan meningkat sebesar 1,41 % dan pada Tahun 2017 meningkat sebesar 5,27 % hal ini membuktikan bahwa kebutuhan akan air bersih itu sangat penting bagi masyarakat. Tetapi pada kenyataannya masih banyak konsumen yang melakukan pengaduan atau komplain kepada perusahaan karena pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Berikut ditampilkan jumlah keluhan pelanggan PDAM Tirta Raya Kab. Kubu Raya pada Tabel 1.3 :

Tabel 1. 3
 PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
 Jumlah Keluhan Pelanggan
 Tahun 2015-2017

No	Jenis Pengaduan	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Air Tidak Mengalir	501	625	764
2	Kebocoran Pipa	350	338	468
3	Kerusakan Water Meter Pelanggan	429	357	350
4	Cek Instalasi	46	-	-
5	Lain-Lain	-	14	-
Jumlah		1.326	1.334	1.582

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari data Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah keluhan pelanggan PDAM Tirta Raya ternyata setiap tahunnya meningkat dapat dilihat pada Tahun 2016 meningkat sebesar 1,41 % dan pada tahun 2017 jumlah keluhan pelanggan meningkat sebesar 15,67 % hal ini merupakan salah satu masalah yang terjadi pada PDAM Tirta Raya.

Disiplin saat bekerja dapat membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat berjalan lancar dan maksimal. Absensi merupakan salah satu hal yang sering menjadi masalah dalam kedisiplinan karyawan sama halnya dengan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1

Menurut Umar (2014:223) :

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kemangkiran pegawai atau tingkat absensi pegawai dijelaskan berikut ini. Rumus Angka Kemangkiran :

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Di mana:

AK = angka kemangkiran

KH = jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = jumlah hari kerja per tiap periode

Tabel 1.4
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Angka Kemangkiran Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	JK × HK	Tidak Masuk Kerja/ Kantor				Angka Kemangkiran (%)
					Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	
1	2016	54	245	13.230	17	7	8	32	0,24
2	2017	57	243	13.851	25	11	11	47	0,33
3	2018	59	229	13.511	23	4	12	39	0,28

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Diketahui bahwa pada Tahun 2017 angka kemangkiran pegawai mengalami peningkatan sebesar 37,50 %, dan pada Tahun 2018 angka kemangkiran pegawai mengalami penurunan sebesar 15,15%. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa angka kemangkiran pegawai mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Hal tersebut juga membuktikan bahwa masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Setiap perusahaan tentunya memiliki standar penilaian untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, sama halnya dengan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi
Tahun 2019

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1	Pelanggaran disiplin rendah	Teguran lisan
2	Pelanggaran disiplin sedang	Teguran tertulis : a. Surat Peringatan Kesatu b. Surat Peringatan Kedua c. Surat Peringatan Ketiga
3	Pelanggaran disiplin berat	Penundaan kenaikan gaji berkala Penundaan kenaikan pangkat Penurunan pangkat Penurunan/pembebasan jabatan Pemberhentian sementara Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari : a. Pemberhentian dengan hormat b. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Semua pelanggaran tersebut masing-masing memiliki sanksi yang berbeda-beda sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Adapun jumlah pegawai yang diberikan sanksi menurut jenisnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.6
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Sanksi Menurut Jenisnya
Tahun 2016-2018

Tahun	Sanksi Menurut Jenisnya			Jumlah
	Surat Peringatan 1	Surat Peringatan 2	Surat Peringatan 3	
2016	3	1	-	4
2017	6	2	-	8

(Lanjutan Tabel 1.6)

2018	8	-	-	8
------	---	---	---	---

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.6 dapat dilihat jumlah penerima surat peringatan pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 1,00 % dan pada Tahun 2018 tidak mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, diketahui Surat peringatan diberikan kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja dan karyawan yang ketahuan memakai uang sambungan pelanggan. Dari tabel diatas menurut Kepala Bagian SDM PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, bahwa jumlah surat peringatan yang diberikan masih dalam batas wajar, karena belum ada pegawai yang mendapatkan surat peringatan ketiga.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Sama halnya pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai setiap tahun dengan menggunakan DP3

(Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Adapun rata-rata nilai kinerja pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya ditampilkan pada Tabel 1.7 :

Tabel 1.7
 PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
 Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
 Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai Rata-rata	Kriteria Nilai Kinerja
1	2016	81, 57	Baik
2	2017	80, 54	Baik
3	2018	82, 37	Baik

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 1,26% pada Tahun 2017, namun pada Tahun 2018 nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 2,27%. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya melakukan penilaian kinerja setiap tahundengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya?

C. Permasalahan

Agar penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa batasan yang ditetapkan, yaitu :

1. Indikator-indikator variabel motivasi kerja dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan akan berprestasi
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan
 - c. Kebutuhan akan berafiliasi
2. Indikator-indikator variabel kepuasan kerja dibatasi pada :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
3. Indikator-indikator variabel komitmen karyawan dibatasi pada :
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya?

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam rangka penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Terutama mengenai permasalahan yang ada diperusahan tersebut yaitu tentang penelitian yang dilakukan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam mengembangkan penelitian yang sejenis.

F. Kerangka pemikiran

Menurut McClelland dalam Priansa (2018:208) :

Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.” Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

3. *Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)*

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2017:210):

“Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.”

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2017:213) yaitu:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Mayer dan Herscovitch dalam Edison dkk (2017:224):

“Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”

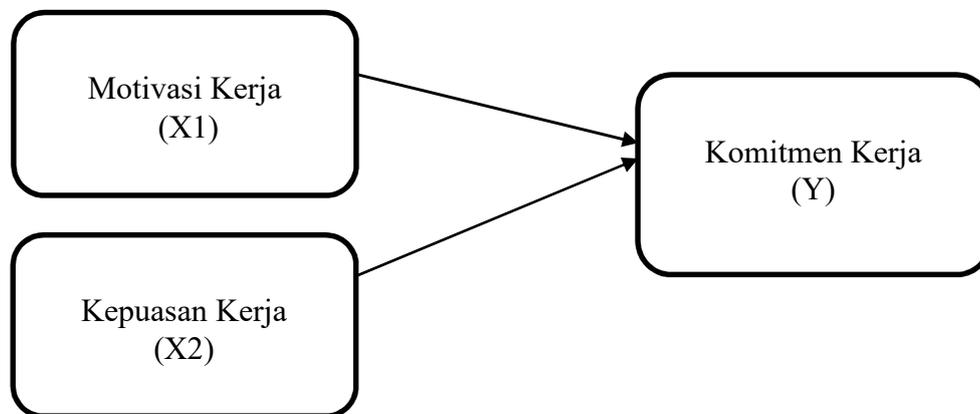
Meyer dan Allen dalam Edison dkk (2017:226) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai/karyawan, yaitu:

1. *Affective commitment* keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. *Continuance commitment* mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. *Normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap dengan organisasi.

Di bawah ini digambarkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen adalah sebagai berikut:

1. Tania, dan Sutanto. (2013) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya”, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Wardhani, dkk (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.ABC Malang”, menunjukkan bahwa

faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja tinggi maka kepuasan kerja menjadi pengaruh tidak langsung antara kepuasan dan komitmen organisasi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif*/hubungan. Menurut Siregar (2014:15): “Penelitian *asosiatif*/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Umar (2014:42): “Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan.”

1). Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2016:137) :

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *interview* atau wawancara kepada Kepala Bagian SDM di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

2). Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pada penelitian ini kuesioner diisi oleh karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu raya.

b. Data Skunder

Menurut Umar (2014:42): “Data Skunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.” Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan absensi, data jumlah pelanggan, data keluhan pelanggan dan data hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 59 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode *Saturation sampling* (sensus) yaitu pengumpulan data dengan seluruh elemen diselidiki satu per satu. Sampel yang digunakan adalah 59 karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

4. Skala Pengukuran

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian dengan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:93): “Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.8
Pengukuran Dengan Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52): “Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47): “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan menggunakan SPSS.

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016:48):

Metode one shot atau pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal. Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Data terdistribusi normal.

$H_a \neq 0$, Data tidak terdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *sig*, $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai *sig*, $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi di lihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a). Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3). Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a). Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b). Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $\leq 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:94): “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen”. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kepuasan kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Ghozali (2016:93): “Analisis korelasi adalah bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen” Adapun untuk menginterpretasikan nilai korelasi ganda di atas dapat menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1.9
Interpretasi Koefisien Korelasi
Nilai r

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 231)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95): “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96): “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

Maka pengambilan keputusan:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen

Kaidah Pengujian :

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka ditolak H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima H_0

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$ artinya Motivasi kerja secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

$H_0 : b_1 \neq 0$ artinya Motivasi kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

2. $H_0 : b_1 = 0$ artinya Kepuasan kerja secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

$H_0 : b_1 \neq 0$ artinya Kepuasan kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

Dasar analisis :

Jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sutrisno (2009:3): “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa)”. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Manullang (2013:239) :

Sumber daya manusia (SDM) dalam literatur diberi pula dengan istilah personel, kepegawaian tenaga kerja atau personalia. Keempat istilah itu sama artinya yaitu “Keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi” (perusahaan atau lembaga). Tekanan utama terhadap sumber daya manusia adalah agar para manajer dapat memelihara hubungan kerja yang baik dengan bawahan dan agar setiap individu mau berusaha member kontribusi yang terbaik di dalam pelaksanaan tugas masing-masing demi tercapainya tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:16): “Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”. Menurut Armstrong dalam Priansa (2018:20): “Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi”.

Menurut Hasibuan (2016:10) :

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:171): “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.”

McClelland dalam Priansa (2018:208) mendefinisikan :

“Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal”. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno dan Priansa (2016:171): “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Priansa (2018:220) yaitu:

- a. Keluarga dan Kebudayaan : motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- b. Konsep Diri : konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- c. Jenis Kelamin : prestasi kerja dilakukan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita

belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang dominan.

- d. Pengakuan dan Prestasi : pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita atau Aspirasi : cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
- f. Kemampuan Belajar : kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.
- g. Kondisi Pegawai : kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.
- h. Kondisi Lingkungan : merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.
- i. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan : adalah unsur-unsur yang keberdayaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.
- j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai : adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

D. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:501) “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Priansa (2018:290): “Kepuasan kerja hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun

berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama”.

Menurut Gibson, dkk dalam Edison dkk (2017:210) : “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As’ad (2009) dalam Priansa (2018:301) yaitu:

- a. Faktor Psikologi
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Penyebab Kepuasan kerja

Penyebab kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:504) sebagai berikut :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksud bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang diberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dan pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)
Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

E. Komitmen Karyawan

1. Komitmen

Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Wibowo (2016:429) menyatakan bahwa : “Komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi”.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:430) adalah : kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

2. Definisi Komitmen Karyawan

Luthans dalam Edison dkk (2017:224) mendefinisikan bahwa : “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”. Mayer dan Herscovitch dalam Edison dkk (2017:224) menyatakan bahwa komitmen adalah : “Kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan”. Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut.

Menurut Meyer dan Allen dalam Edison dkk (2017:226) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai/karyawan, yaitu :

- a. *Affective commitment* keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukan.
- b. *Continuance commitment* mengaku berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

- c. *Normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap dengan organisasi.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PDAM Kubu Raya

Perusahaan daerah air minum Kabupaten Kubu Raya adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengadaan air bersih di Kabupaten Kubu Raya. Sebagai salah satu instansi pemerintahan, PDAM Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas untuk menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat yang tergolong kebutuhan primer. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kubu Raya merupakan pemekaran dari perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Pontianak Cabang Sungai Raya. Penyerahan pengelolaan PDAM Kabupaten Pontianak Sungai Raya sesuai dengan kesepakatan antara Bupati Kabupaten Kubu Raya dengan PJ.Bupati Kubu Raya Tanggal 19 juni 2008 mengenai penyerahan PDAM Kabupaten Pontianak Cabang Sungai Raya.

Dalam berita acara kesepakatan tersebut disebutkan juga bahwa demi menjaga kelangsungan dan kontinuitas pelayanan air bersih kepada masyarakat/pelanggan yang berada di wilayah operational PDAM Sungai Raya. Maka pemerintah Kabupaten Pontianak dan pemerintah Kabupaten Kubu Raya sepakat bahwa terhitung sejak Tanggal 1 juli 2008, pengelola PDAM Cabang Sungai Raya baik manajemen, operasional, pengelolaan keuangan dan tagihan diberikan sepenuhnya dan menjadi tanggung jawab pemerintah Kabupaten Kubu Raya. Selanjutnya berdasarkan peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 37 Tahun 2008 Tanggal 20 juni 2008 telah ditetapkan

bahwa pengelola PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya masih mengacu kepada peraturan daerah Kabupaten Pontianak Nomor 8 Tahun 2003 tentang pengelolaan PDAM Kabupaten Pontianak sepanjang belum terbentuk peraturan daerah tentang PDAM Kabupaten Kubu Raya.

Dengan terbentuknya Kabupaten Kubu Raya, maka seluruh personil, aset serta dokumen yang terkait dengan luasan cakupan wilayah Kabupaten Pontianak/Kabupaten Mempawah diserahkan kepada pemerintah Kabupaten Kubu Raya terhitung sejak Tanggal 1 Juli 2008. Penduduk yang mendapat pelayanan air minum Tahun 2010 sebanyak 58.596 jiwa (9.766 SR) atau 11,76% dari jumlah penduduk wilayah teknis pelayanan sebesar 498.459 jiwa, Tahun 2011 sebanyak 60.018 jiwa (10.018 SR) atau 11,74% dari jumlah penduduk wilayah teknis pelayanan sebanyak 511.235 jiwa dan Tahun 2012 sebanyak 53.580 jiwa (10.716 SR) atau 11,60% dari jumlah penduduk wilayah teknis pelayanan sebanyak 511.235 jiwa.

Kemudian berdasarkan peraturan daerah Kubu Raya Nomor 5 Tahun 2011 Tanggal 18 April 2011 tentang PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya disebutkan tujuan dibentuknya PDAM adalah :

1. Meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat dalam hal memenuhi kebutuhan air minum sesuai dengan kebutuhan yang berlaku.
2. Memberikan kontribusi pada pendapatan asli daerah.
3. Menunjang pembangunan daerah.
4. Menunjang pembangunan nasional.

B. Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi

“Terwujudnya Kabupaten Kubu Raya yang maju, harmonis dan berbudaya serta memiliki daya saing”

2. Misi

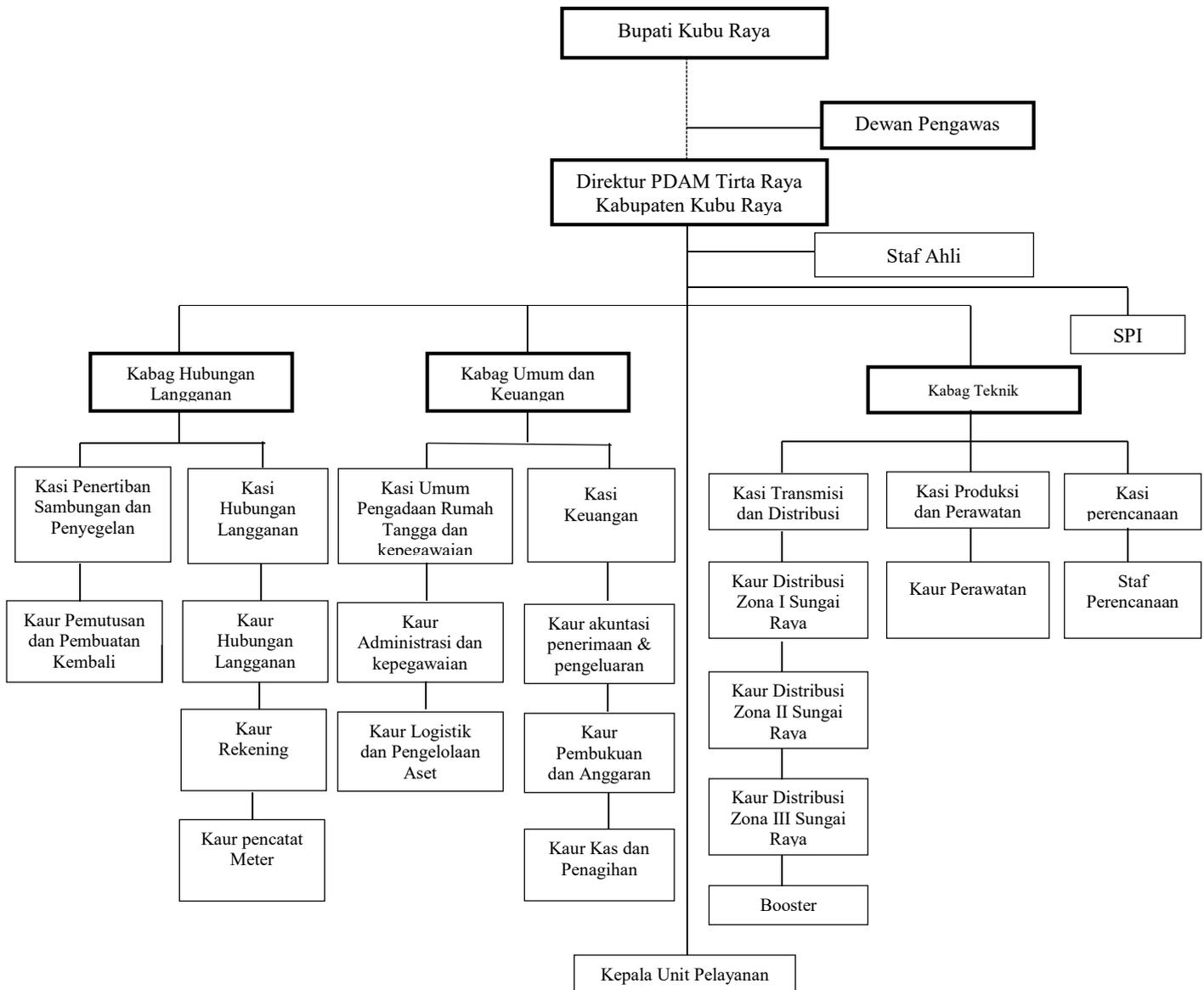
- a. Mewujudkan sistem dan tata pemerintah yang bersih, baik dan berwibawa (*Good Governance*).
- b. Mewujudkan sumber daya manusia yang berahlak mulia, berkualitas dan kreatif.
- c. Membangun pusat-pusat pertumbuhan ekonomi sesuai potensi wilayah.
- d. Menjamin ketersediaan sarana, prasarana layanan dasar warga masyarakat.

C. Struktur Organisasi

Perusahaan daerah air minum Kabupaten Kubu Raya merupakan instansi pemerintah Kabupaten Kubu Raya yang memiliki tugas dalam penyediaan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Kubu Raya. Perusahaan daerah air minum ini berada di bawah pengawasan langsung pemerintah. Berdasarkan keputusan Direktur PDAM Kabupaten Kubu Raya Nomor 33 Tahun 2013 tentang struktur organisasi dan tata kerja PDAM Kabupaten Kubu Raya sebagai berikut :

PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya

Struktur Organisasi



Sumber: PDAM Kubu Raya, 2019

D. Tata Kerja Dan Bagian Struktur Organisasi

1. Bupati Kubu Raya
2. Dewan Pengawas

Dewan Pengawas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yang dilakukan oleh Direkasi
- b. Memberi nasehat kepada Direksi dalam melaksanakan kegiatan kepengurusan Perusahaan
- c. Melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan rencana kerja perusahaan dan anggaran perusahaan serta melaporkan hasil penilaian kepada Kepala Daerah

3. Direktur

Direktur mempunyai tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal - pasal yang terdapat dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 08 Tahun 2003 tentang Pembentuk Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pontianak. Dalam menjalankan tugasnya Direktur bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

4. Staf Ahli

Staf Ahli mempunyai tugas pokok memberikan telaahan, kajian dan saran kepada Direktur sesuai lingkup tugasnya yang meliputi bidang Administrasi dan Keuangan, Bidang Perencanaan, Bidang Produksi, Bidang Distribusi Bidang Hubungan Langgan dan Hubungan Masyarakat.

5. SPI (Satuan Pengawas Internal)

Satuan Pengawas Internal mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam pembinaan, penilaian dan pengawasan internal PDAM serta pengajuan saran perbaikan atas pelaksanaan seluruh kegiatan PDAM sebagai satu kesatuan Sistem Pengendalian Manajemen

6. Bagian Hubungan Langgan

Dalam melaksanakan tugasnya Seksi Hubungan Langgan mempunyai wewenang:

- a. Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pemasangan baru dan mengatur pembuatan rekening dan rekapitulasinya
- b. Mengatur dan menetapkan jadwal dan pembagian wilayah kerja para pembaca meter menurut jumlah petugas serta mencatat dan menghitung kubikan pemakaian air pelanggan
- c. Bertanggung jawab tersedianya data pemakaian air oleh pelanggan untuk penertiban rekening.

Pada bidang ini dibagi menjadi 2 (dua) kasi yaitu:

- a. Kasi penerbitan sambungan dan penyegelan hanya terdiri 1 (satu) kaur yaitu Kaur Pemutusan Pembukaan Kembali
- b. Kasi hubungan pelanggan terdiri dari beberapa kaur yaitu:
 - 1). Kaur Hubungan Langgan
 - 2). Kaur Rekening
 - 3). Kaur Pencatat Meter

7. Bagian Umum dan Keuangan

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kepala Bagian Umum dan Keuangan mempunyai wewenang sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir semua kegiatan yang berhubungan dengan penambahan, pengurangan dan keamanan aktiva maupun pasiva perusahaan

- b. Mengkoordinir kegiatan di Seksi Keuangan dan Akuntansi, Seksi Kepegawaian dan Administrasi Umum, serta Seksi Hubungan Langgan
- c. Memberikan solusi untuk penyelesaian persoalan prinsipil yang berhubungan dengan administrasi dan keuangan
- d. Membina pegawai yang ada di lingkungan administrasi dan keuangan.

Pada bidang ini dibagi menjadi 2 (dua) kasi yaitu:

- a. Kasi umum, pengadaan, rumah tangga dan kepegawaian selain itu juga terdiri beberapa kaur yaitu:
 - 1). Kaur Administrasi Dan Kepegawaian
 - 2). Kaur Logistik Dan Pengelolaan Asset
- b. Kasi keuangan selain itu juga terdiri beberapa kaur yaitu :
 - 1). Kaur Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran
 - 2). Kaur Pembukuan Dan Anggaran
 - 3). Kaur Kas Dan Penagihan

8. Bagian Teknik

Dalam tugasnya bagian teknik mempunyai wewenang:

- a. Mengkoordinir semua kegiatan di Seksi Produksi dan Perawatan, Seksi Transmisi dan Distribusi serta Seksi Perencanaan
- b. Menyetujui rencana kerja masing-masing seksi yang dibawahinya dan menetapkan kegiatan dalam bidangnya;
- c. Memberikan solusi untuk menyelesaikan soal prinsipal dalam bidangnya.

Pada bagian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kasi yaitu:

- a. Kasi Transmisi dan Kasi Distribusi selain itu juga terdiri beberapa kaur yaitu:

- 1). Kaur Distribusi Zona I
 - 2). Kaur Distribusi Zona II
 - 3). Kaur Distribusi Zona III
 - 4). Booster
- b. Kasi Produksi dan Perawatan hanya terdiri 1 (satu) kaur yaitu : Kaur Perawatan.
- c. Kasi perencanaan, hanya terdiri dari 1 (satu) staf yaitu : Staf Perencanaan .
9. Kepala Unit Pelayanan
- a. Staf administrasi
 - b. Staf teknik

E. Jam Kerja Pegawai

Jam kerja pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, yaitu:

1. Hari Senin – Sabtu mulai masuk kerja Pukul 07.00 – 07.30 WIB. Istirahat kerja Pukul 12.00 – 12.30 atau 12.31 – 13.00 WIB dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.

F. Sistem Penggajian

Sistem pembayaran gaji di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya mengacu pada ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya. Gaji karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya berkisar antara Rp 2.000.000,00 sampai dengan Rp 6.500.000,00 per bulan berdasarkan dengan golongan kerja dan masa kerja masing-masing

karyawan. Selain gaji yang diberikan kepada karyawan, perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya satu setengah bulan gaji pokok, dan perusahaan juga mengasuransikan seluruh karyawannya pada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, jabatan, penghasilan rata-rata, lama bekerja, dan status perkawinan. Salah satu tujuan dengan pengelompokan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Salah satu tujuan dengan pengelompokan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun profil responden dapat digambarkan dari hasil penyebaran kuesioner yang dapat disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	% (Persen)
Laki-laki	48	81
Perempuan	11	19
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (81%) berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)	% (Persen)
SMA	26	44
STM	12	20
D-III	7	12
S-1	14	24
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Pada Tabel 4.2 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (44%) berpendidikan SMA.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Usia Responden
(Tahun)

Usia	Jumlah (Orang)	% (Persen)
20 – 29	6	10
30 – 39	8	14
40 – 49	26	44
50 – 59	19	32
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Pada Tabel 4.3 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (44%) berusia antara 40-59 Tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah (Orang)	% (Persen)
Kabag Umum dan Keuangan	1	2
Kabag Hubungan Langganan	1	2
Kabag Satuan Pengendalian Intern	1	2
Kabag Teknik	1	2
Kasi Hubungan Langganan	1	2
Kasi Penertiban Sambungan	1	2
Kasi Produksi dan Perawatan	1	2
Kasi Umum, Pengadaan, dan Kepegawaian	1	2
Kasi Perencanaan	1	2
Kasi Keuangan	1	2
Kasi Transmisi dan Distribusi	1	2
Kaur Pemutusan dan Pembukaan	1	2
Kaur Hubungan Langganan	1	2
Kaur Administrasi dan Kepegawaian	1	2
Kaur Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran	1	2
Kaur Logistik dan Pengelolaan Asset	1	2
Kaur Pembukuan dan Anggaran	1	2
Kaur Pencatat Meter	1	2
Kaur Rekening	1	2
Kaur Kas dan Penagihan	1	2
Kaur Perawatan	1	2
Kaur Distribusi Zona I Sungai Raya	1	2
Kaur Distribusi Zona II Sungai Raya	1	2
Kaur Distribusi Zona III Sungai Raya	1	2
Staf Ahli	3	5
Staf Umum/Personalia	3	5
Staf Rekening	3	5
Staf Hubungan Langganan	5	8
Staf Administrasi	3	5
Staf Pengolahan	3	5
Staf Keuangan	3	5
Staf Perawatan	3	5
Staf Perencanaan	3	5
Staf Transmisi dan Distribusi	3	5

(Lanjutan Tabel 4.4)

Pencatat Meteran Hubungan Langganan	3	5
Operator Boster	2	3
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa sebagian besar responden menjabat sebagai Staf hubungan langganan yaitu sebesar (8%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan rata-rata disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Penghasilan Responden

Penghasilan (Rp)	Jumlah (Orang)	% (Persen)
2.000.000 – 2.999.999	17	29
3.000.000 – 3.999.999	21	35
4.000.000 – 4.999.999	17	29
5.000.000 – 5.999.999	4	7
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (35%) rata-rata berpenghasilan antara Rp. 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui karakteristik lama bekerja responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	% (Persen)
5 – 9	18	31
10 – 14	2	3
15 – 19	22	37
20 – 24	5	8
25 – 29	7	12
30 – 34	5	8
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (37%) memiliki masa kerja 15-19 tahun.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada

Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Status Perkawinan Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	% (Persen)
Kawin	55	93
Belum Kawin	4	7
Total	59	100

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa sebagian besar responden (93%) telah menikah/kawin.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan Sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X1)

NO	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	X1.1	0,151	0,256	Tidak Valid
2	X1.2	0,447	0,256	Valid
3	X1.3	0,570	0,256	Valid
4	X1.4	0,665	0,256	Valid
5	X1.5	0,448	0,256	Valid
6	X1.6	0,673	0,256	Valid
7	X1.7	0,496	0,256	Valid
8	X1.8	0,535	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa terdapat item pernyataan yang tidak valid yaitu item 1 sebesar 0,151. Karena terdapat 1 item yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang tanpa memasukan item yang tidak valid yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X1)

NO	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	X1.2	0,436	0,256	Valid
2	X1.3	0,595	0,256	Valid
3	X1.4	0,664	0,256	Valid
4	X1.5	0,468	0,256	Valid
5	X1.6	0,680	0,256	Valid
6	X1.7	0,491	0,256	Valid
7	X1.8	0,534	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Setelah melakukan pengujian ulang maka dapat dilihat pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang valid. Pada 7 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,256 sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang diteliti dianggap sudah valid. Sedangkan untuk item yang memiliki korelasi tertinggi adalah item X1.6 dengan nilai korelasi sebesar 0,680.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X2)

NO	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2.1	0,276	0,256	Valid
2	X2.2	0,532	0,256	Valid
3	X2.3	0,460	0,256	Valid
4	X2.4	0,585	0,256	Valid
5	X2.5	0,143	0,256	Tidak Valid
6	X2.6	0,628	0,256	Valid
7	X2.7	0,709	0,256	Valid
8	X2.8	0,708	0,256	Valid
9	X2.9	0,600	0,256	Valid
10	X2.10	0,497	0,256	Valid
11	X2.11	0,610	0,256	Valid
12	X2.12	0,763	0,256	Valid
13	X2.13	0,336	0,256	Valid
14	X2.14	0,423	0,256	Valid
15	X2.15	0,249	0,256	Tidak Valid
16	X2.16	0,370	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa terdapat item pernyataan yang tidak valid yaitu item 5 sebesar 0,143 dan item 15 sebesar 0,249. Karena terdapat 2 item yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang tanpa memasukan item yang tidak valid yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X2)

NO	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2.1	0,258	0,256	Valid
2	X2.2	0,520	0,256	Valid
3	X2.3	0,453	0,256	Valid
4	X2.4	0,591	0,256	Valid
5	X2.6	0,635	0,256	Valid
6	X2.7	0,730	0,256	Valid
7	X2.8	0,721	0,256	Valid
8	X2.9	0,589	0,256	Valid
9	X2.10	0,502	0,256	Valid
10	X2.11	0,626	0,256	Valid
11	X2.12	0,781	0,256	Valid
12	X2.13	0,349	0,256	Valid
13	X2.14	0,402	0,256	Valid
14	X2.16	0,386	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Setelah melakukan pengujian ulang maka dapat dilihat pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang valid. Pada 14 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,256 sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang diteliti dianggap sudah valid. Sedangkan untuk item yang memiliki korelasi tertinggi adalah item X2.12 dengan nilai korelasi sebesar 0,781.

Hasil uji validitas pernyataan dalam variabel komitmen karyawan dapat dilihat pada

Tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel Y)

NO	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	Y1	0,550	0,256	Valid
2	Y2	0,598	0,256	Valid
3	Y3	0,732	0,256	Valid
4	Y4	0,642	0,256	Valid
5	Y5	0,661	0,256	Valid
6	Y6	0,720	0,256	Valid
7	Y7	0,653	0,256	Valid
8	Y8	0,720	0,256	Valid
9	Y9	0,459	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,256 sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang diteliti dianggap sudah valid. Sedangkan untuk item yang memiliki korelasi tertinggi adalah item dengan nilai korelasi sebesar 0,732 dan item yang memiliki korelasi terendah yaitu item 9 dengan nilai korelasi sebesar 0,459.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data variabel X dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas
Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	7

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* yaitu 0,612 artinya nilai tersebut di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X1 dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Hasil uji reliabilitas data variabel X2 dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	14

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa *cronbach 's alpha* yaitu 0,820 artinya nilai tersebut di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X2 dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel Y atau Komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
(Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	9

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa *cronbach 's alpha* yaitu 0,816 artinya nilai tersebut di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34004259
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Pada Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,385 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari seberapa besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.304	.538		2.426	.019		
Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437	3.110	.003	.566	1.766
Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228	1.620	.111	.566	1.766

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai tolerance untuk variabel (X1) dan (X2) adalah 0,566 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk

variabel (X1) dan (X2) adalah $1,766 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05 atau membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X1)
Terhadap Komitmen (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) *	Between	(Combined)	2.580	10	.258	3.333	.002
Motivasi Kerja (X2)	Groups	Linearity	2.169	1	2.169	28.018	.000
		Deviation from Linearity	.411	9	.046	.590	.798
	Within Groups		3.716	48	.077		
	Total		6.297	58			

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil Uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation From Linearity sig.* adalah 0,798 lebih besar dari 0,05 dengan Nilai F hitung adalah $0,590 < F$ tabel 2,08. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Komitmen (Y).

Hasil uji linieritas kepuasan kerja terhadap komitmen dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X2)
Terhadap Komitmen (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	2.568	15	.171	1.974	.041
		Deviation from Linearity	1.673	1	1.673	19.293	.000
			.895	14	.064	.737	.726
	Within Groups		3.729	43	.087		
	Total		6.297	58			

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil Uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation From Linearity sig.* adalah 0,726 lebih besar dari 0,05 dengan Nilai F hitung adalah $0,737 < F$ tabel 1,93. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Komitmen (Y).

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.304	.538		2.426	.019		
Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437	3.110	.003	.566	1.766
Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228	1.620	.111	.566	1.766

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,304 + 0,465X_1 + 0,270X_2$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta (α) sebesar 1,304 menjelaskan apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 1,304
- 2). Apabila motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,465 satuan
- 3). Apabila kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan

pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,270 satuan

E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.351	.26534

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.19 dapat dilihat nilai R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,611 hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya sebesar 0,611 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

F. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas. Hasil uji koefisien derterminasi dapat pada Tabel 4.19 di atas.

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui *R Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa 37,4% ($1 \times 0,374 \times 100\%$) komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 62,2% ($1 - 0,374 \times 100\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Uji Pengaruh Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji pengaruh simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.354	2	1.177	16.717	.000 ^a
	Residual	3.943	56	.070		
	Total	6.297	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.20 hasil regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap variabel komitmen karyawan di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal

ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $16,717 > F$ tabel 3,16 serta memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel X atau variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.304	.538		2.426	.019
Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437	3.110	.003
Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228	1.620	.111

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel 4.21 menunjukkan hasil uji pengaruh parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

1. Uji parsial Motivasi kerja (X1) terhadap variabel Komitmen (Y) menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

2. Uji parsial Kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel Komitmen (Y) memiliki nilai signifikan (Sig) sebesar $0,111 > 0,05$ berarti kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA, berusia antara 40-49 tahun, sebagian besar mempunyai jabatan sebagai staf hubungan langganan, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan sebesar Rp 3.000.000,00-Rp 3.999.999,00 dengan rata-rata lama bekerja yaitu 15-19 tahun serta sebagian besar berstatus sudah menikah.
2. Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu : $Y = 1,304 + 0,465X_1 + 0,270X_2$. Nilai konstanta (α) sebesar 1,304 menjelaskan apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 1,304. Apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,465 satuan dan apabila kepuasan kerja karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,611 hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya sebesar 0,611 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa 37,4% komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji hipotesis pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $16,717 > F$ tabel 3,16 serta memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut :
 - a. Uji parsial motivasi kerja (X1) terhadap variabel komitmen (Y) menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.
 - b. Uji Parsial kepuasan kerja (X2) terhadap variabel komitmen (Y) memiliki nilai signifikan (Sig) sebesar $0,111 > 0,05$ berarti kepuasan

kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan karyawan sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan mampu menjaga kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor komitmen karyawan yang baik.
2. Perusahaan hendaknya memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi agar meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Perusahaan dapat memperhatikan hubungan kerja antar karyawan sehingga dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik antar karyawan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kesatu. Indeks, Jakarta.
- Peraturan Bupati No.37 Tahun 2008 *Tentang Pengolahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kubu Raya*.
<http://jdih.kuburayakab.go.id/haldownload-15-4.html>
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. 2016. *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kelima. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya”. *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol. 1, No.3.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ketigabelas. Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat (3) *Tentang Pengolahan Sumber Daya Alam* .
- Undang-Undang No.22 Tahun 1999 Pasal 10 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
<http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?p=339>

Wardhani, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.ABC Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 2, No.1.

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.