

STUDI KORELASIONAL KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Rinaldy, S.Psi., M.Psi

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6281361034299 rinaldypsikolog@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui ada hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Teknik Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling dengan jenis purpose sampling, dimana pemilihan sekelompok obyek berdasarkan atas ciri – ciri / sifat yang dipandang mempunyai sangkut paut dan tujuan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini jumlah sampel 50 responden. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini Hasil Uji F hitung, menunjukkan nilai F hitung = 60,929. Nilai ini signifikan pada tingkat kesalahan 5% dengan membandingkannya pada kolom Sig yang bernilai 0.000 yaitu lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria uji hipotesis F hitung > F tabel yaitu $60,929 > 2,61$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, secara parsial variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja, berdasarkan perhitungan korelasi sederhana bahwa ada hubungan (korelasi) antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan hubungan ini bernilai positif. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,668 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan hubungan ini bernilai positif. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,845 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1995: 5) adalah: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi. Menurut Gerungan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Gerungan, 1982: 23). Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Selain ditentukan oleh motivasi kerjanya, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (As'ad, 1994: 133).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193) Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan

mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Menurut As'ad (2000:102) Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dapat dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, adalah melalui pemberian upah berdasarkan sistem insentif. Sistem insentif adalah sistem pemberian upah berdasarkan prestasi kerja karyawan (Simamora, 1998: 629). Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dengan menawarkan perangsang finansial bagi karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja tinggi. Menurut Handoko "Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat – atau bahkan paling kuat" (Handoko, 1998: 176). Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem insentif akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA Prestasi Kerja

Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok orang (Dharma, 1987:55). Lebih jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang telah berperilaku pasar pekerjaan yang bersangkutan.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian prestasi kerja hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang level of performancenya tinggi disebut sebagai orang yang berproduktif. Sedang sebaliknya disebut sebagai orang yang tidak berproduktif. Perbedaan prestasi kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu orang-orang yang sama dapat menghasilkan prestasi yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula.

Menurut Flippo, (1995 : 250) ada beberapa faktor menyangkut prestasi kerja, yaitu kualitas kerja atau mutu kerja yang meliputi ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian kerja. Kualitas kerja yang meliputi keluaran, tidak hanya mempertimbangkan tugas reguler, tetapi juga berapa cepat menyelesaikan tugas ekstrem atau mendesak.

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996 : 233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan

evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan. Putti dalam bukunya *A Manager's Primer on Performance Appraisal*, sebagaimana yang dikutip oleh Ruky (2002 :12 - 13), terdapat beberapa definisi penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Belows, dalam *Psychology of Personnel in Business Industry*, mendefinisikan suatu penilaian periodik atas nilai oleh seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.
2. Beach mendefinisikan sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.
3. Benardin dan Russel (1993:379), mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.
4. Cascio (1992:267), mendefinisikan sebuah gambaran atau diskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, dia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologi dan motivasi.

Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja juga dapat mengacu pada tingkat sikap yang umum di dalam suatu kelompok. Dan masalah moral selalu mengacu pada sikap kelompok. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut Hasibuan (1994: 222) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, meskipun kepuasan kerja Ridho secara umum tinggi dan dia menyukai promosi itu, dia mungkin tidak puas dengan jadwal liburannya. Studi kepuasan kerja sering kali berfokus pada hal-hal yang itu dan memilahnya menjadi hal-hal yang langsung berkaitan dengan isi pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan Ridho) dan konteks pekerjaan (perasaan Ridho

tentang lingkungan tugasnya-penyelia, rekan kerja dan organisasi).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Bloom (1956) sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang pribadi maupun tugas.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang atau karyawan. Motivasi berkaitan erat dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mengejar tujuan perusahaan dan dalam menciptakan kepuasan dari usaha yang telah dilakukan dalam pekerjaannya.

Menurut Fathoni (2006:81) motivasi adalah “Suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu”. Hariandja (2002: 321) mengemukakan motivasi yaitu “Faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Menurut Handoko (1998:252) motivasi diartikan sebagai

“Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan, dimana situasi tersebut mendorong seseorang untuk memenuhinya yang kemudian menimbulkan suatu tujuan. Dimana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu tindakan. Beberapa teori tentang motivasi dikemukakan sebagai berikut :

Teori motivasi Maslow dalam Hariandja (2002:327) mengatakan bahwa: Kebutuhan manusia itu mempunyai hirarki, dari kebutuhan terendah sampai kebutuhan yang tertinggi. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lagi menjadi alat motivasi yang efektif dari sebuah penetapan tujuan. Manusia didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow ini berpendapat bahwa kebutuhan manusia itu terdiri dari 5 hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik seperti makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal
2. Kebutuhan Keamanan seperti jaminan sosial tenaga kerja dan status pegawai
3. Kebutuhan Sosial seperti keinginan untuk menjadi bagian dari anggota organisasi atau perusahaan.
4. Kebutuhan Prestise yaitu tercermin dalam berbagai symbol – symbol status serta tanda terima kasih yang diberikan terhadap hasil kerja.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri seperti kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar menjadi kemampuan yang nyata.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada hubungan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Mc Millan dalam Ibnu Hadjar (1999:102) adalah rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan menguji hipotesis. Dilihat dari sudut metode pengumpulan datanya, penelitian ini adalah penelitian korelasional yang mengambil sampel untuk diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Berkaitan dengan metode analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistika sebagai alat analisis yang utama.

Populasi dan Sampel

Untuk itu dalam penelitian ini yang peneliti jadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pengertian sampel menurut Suharsimi (1992 : 104) menyatakan bahwa : “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi atau wakil populasi yang diteliti”. Dari pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebagian atau wakil yang akan dijadikan subyek penelitian. Untuk penelitian atau penyelidikan deskriptif seperti survey, sampel manusia hendaknya di atas 30 atau minimal 30 besarnya Winarno (1990 : 100). Teknik Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling dengan jenis purpose sampling, dimana pemilihan sekelompok obyek berdasarkan atas ciri – ciri / sifat yang dipandang mempunyai sangkut paut dan tujuan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini jumlah sampel 50 responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini secara operasional dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. (Walizer, 1990 : 7).

a. Variabel Bebas

Sebagai variabel yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja.

b. Variabel Terikat

Sebagai variabel yang dipengaruhi adalah Prestasi Kerja.

Dalam penelitian mengenai prestasi kerja karyawan diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sebagai langkah selanjutnya dalam melakukan penelitian, setelah penulis dapat menentukan sampel dari keseluruhan populasi yang ada, maka berikutnya adalah pengumpulan data. Baik tidaknya atau valid tidaknya suatu penelitian juga dipengaruhi oleh metode pengumpulan data yang dipergunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur

Tabel 5.4
Validitas Tiap Butir Pertanyaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	74.2667	164.064	.659	.954
pertanyaan 2	74.2333	164.668	.658	.955
pertanyaan 3	74.6000	155.834	.888	.951
pertanyaan 4	74.1333	170.671	.370	.957
pertanyaan 5	74.5333	162.533	.584	.956
pertanyaan 6	74.6000	155.834	.888	.951
pertanyaan 7	74.5667	164.461	.640	.955
pertanyaan 8	74.4333	161.357	.679	.954
pertanyaan 9	74.6667	161.885	.657	.954
pertanyaan 10	74.6000	155.834	.888	.951
pertanyaan 11	74.6667	157.126	.676	.955
pertanyaan 12	74.6000	155.834	.888	.951
pertanyaan 13	74.6000	156.869	.724	.954
pertanyaan 14	74.4667	162.602	.636	.955
pertanyaan 15	75.4333	156.392	.702	.954
Pertanyaan 16	74.7333	160.685	.730	.953
pertanyaan 17	74.4667	161.844	.708	.954
pertanyaan 18	74.3000	164.493	.576	.955
pertanyaan 19	74.6000	155.834	.888	.951
pertanyaan 20	74.3667	162.447	.666	.954

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel
2. Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel

Pada 30 butir pertanyaan yang valid pada tingkat signifikansi 5%, koefisien alpha sebesar 0,956. Ini berarti $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ ($0,956 > 0,2407$) sehingga dapat dinyatakan kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden dan dapat dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Pengujian Goodness Of Fit

Pengujian *goodness of fit* dilakukan untuk menentukan kelayakan suatu model regresi yang dilihat dari R Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.710	2.11101	1.790

a. Predictors : (Constant), kepuasan, motivasi kerja

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 5.6 pengujian koefisien determinasi, pada kolom R dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,722 menunjukkan kemampuan variabel pada pengujian faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dari analisis R (koefisien korelasi) sebesar 0,722 berarti 72,2% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan dalam bekerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya 27,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada pengujian normalitas data, kriteria BLUES dan goodness of fit disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk estimasi.

Uji Serempak (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.050	2	271.525	60.929	.000 ^a
	Residual	209.450	47	4.456		
	Total	752.500	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan

b. Dependent Variable: prestasi

Tabel di atas hasil Uji F_{hitung} menunjukkan nilai F_{hitung} = 60,929. Nilai ini signifikan pada tingkat kesalahan 5% dengan membandingkannya pada kolom Sig yang bernilai 0.000 yaitu lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria uji hipotesis F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 60,929 > 2,61 artinya H₁ diterima dan H₀ ditolak. Maka diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Uji Parsial

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.415	2.183		2.022	.049
Kepuasan	.121	.111	.113	1.088	.282
motivasi	.725	.097	.770	7.449	.000

Hasil uji t_{hitung} pada kolom kelima, nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X₁) = 1,088 > 2,021. Pada kolom Sig tingkat signifikansi untuk pelayanan = 0,282 lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan kriteria tersebut berarti Kepuasan Kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan nyata terhadap prestasi kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X₂) = 7,449 > 2,021 Pada kolom Sig tingkat signifikansi untuk nilai-nilai ekonomis = 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh

signifikan dan nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

**Uji Korelasi Sederhana
Korelasi Keuasan Kerja dengan
Motivasi Kerja**

		Kepuasan	Motivasi
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
motivasi	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel angka koefisien korelasi adalah 0,668. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan (korelasi) antara Kepuasan Kerja dengan motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hubungan ini bernilai positif. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,668 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini berarti mendukung pendapat Prasetyo dan Wahyudin dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, bahwa karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja pada karyawan. Untuk itu perlu diperhatikan bahwa

kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Almigo (2004), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

**Korelasi Motivasi Kerja Dengan
Prestasi Kerja**

		Motivasi	Prestasi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Prestasi	Pearson Correlation	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 5.11 angka koefisien korelasi adalah 0,845. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,845 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini Hasil Uji F hitung, menunjukkan nilai F hitung = 60,929. Nilai ini signifikan

- pada tingkat kesalahan 5% dengan membandingkannya pada kolom Sig yang bernilai 0.000 yaitu lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,929 > 2,61$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, secara parsial variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja
2. Berdasarkan perhitungan korelasi sederhana bahwa ada hubungan (korelasi) antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan hubungan ini bernilai positif. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,668 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
 3. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan hubungan ini bernilai positif. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,845 termasuk pada kategori kuat. (Sugiyono, 2004). Jadi terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Saran

1. Memperbaiki kondisi-kondisi yang menumbuhkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena dengan telah dipenuhinya rasa aman karyawan, maka bisa dipastikan karyawan akan bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kondisi kenyamanan karyawan tersebut adalah pimpinan yang handal

menghadapi persaingan di masa depan, hubungan atasan dan bawahan yang terbuka.

2. Perbaikan terhadap kualitas training yang diberikan kepada karyawan harus selalu diperbaiki agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin di tengah persaingan yang terjadi di dalam perusahaan serta pekerjaan yang menantang bagi karyawan dan strategi perusahaan ke depan yang menarik perhatian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua, 1992. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*, Ghalia, Jakarta.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Abdurrahman, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Damodar Gujarati. 1995. *Ekonomi Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson Ivanevich Donally. 1989. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Lima*, Erlangga, Surabaya
- Heijrachman R & Suad Husman. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi ke 2*, Yogyakarta, BPFE.

- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto. 1999. *Human Resources Manajemen*, Jakarta, AIMI.
- Jewell & Siegall, M. 1990. *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Nogi H.S dan Tangkilisan. 2003. *Konsep, Teori dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Lukman Offset.
- Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Pratisto, Arif. 2004. *Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 16.0*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, 2002. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (edirtor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sodang P, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sutrisno Hadi, 1993. *Metodologi Research*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Stoner, James A.F. 1995. *Management*. New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Suharsimi Arikunto, 1996. *Manajemen Penelitian*. PT. Pustaka Binaman Presindo, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama