

# **PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDAM BANTUL**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Program Saejana Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**MUHAMMAD IQBAL  
2120 31323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
JANUARI 2024**

**[repository.stieykpn.ac.id](https://repository.stieykpn.ac.id)**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDAM BANTUL

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**MUHAMMAD IQBAL**

Nomor Induk Mahasiswa: 212031323

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Kamis tanggal 25 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing

Noormalita Primandaru, SE., M.Sc.

Penguji

Conny Tjandra Raharja, Dra., MM.

Yogyakarta, 25 Januari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



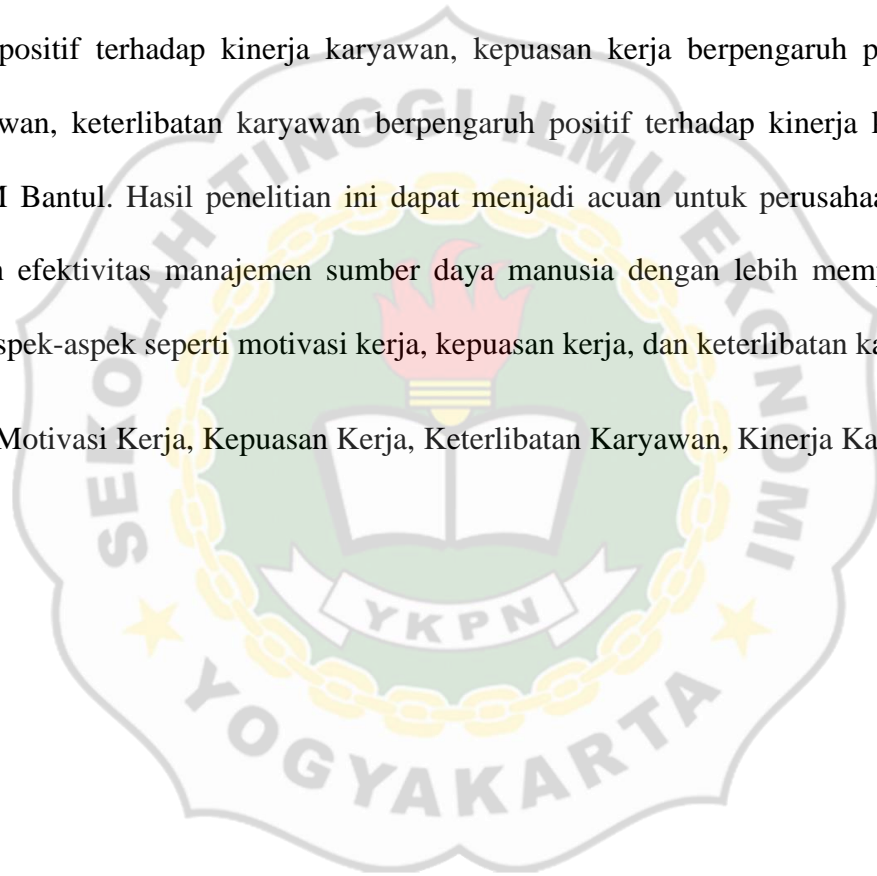
Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Bantul. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PERUMDAM Bantul. Jumlah sampel yang digunakan terdapat 80 responden dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Bantul. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk perusahaan untuk dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan lebih memperhatikan dan memotivasi aspek-aspek seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of work motivation, job satisfaction and employee involvement on employee performance at PERUMDAM Bantul. The sample in this research were employees at PERUMDAM Bantul. The number of samples used was 80 respondents using purposive sampling technique. The results of this research show that work motivation variables have a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, employee involvement has a positive effect on employee performance at PERUMDAM Bantul. The results of this research can be a reference for companies to improve the effectiveness of human resource management by paying more attention to and motivating aspects such as work motivation, job satisfaction and employee involvement.*

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

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan untuk sukses sangat bergantung pada seberapa baik kinerja orang-orangnya. Karyawan suatu perusahaan menentukan kinerjanya, karena masing-masing karyawan sangat penting bagi operasional bisnis. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting sebagai peningkat produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang krusial bagi setiap organisasi. Dalam suatu organisasi, pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan modal dan sangat penting dalam mencapai tujuan bisnis (Andriani, 2022). Dunia bisnis harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin karena sumber daya manusia juga merupakan komponen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja yang unggul dan semangat kerja yang kuat dari karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, memungkinkan mencapai target dan meraih profit. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat berdampak merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Suwati, 2013).

Untuk menjadi perusahaan daerah yang mandiri, PERUMDAM Bantul perlu memiliki tim karyawan yang loyal kepada organisasi dan kompeten untuk memajukan perusahaan. PERUMDAM merupakan salah satu BUMD yang dimiliki pemerintah daerah yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan umum dibidang air minum. Karyawan PERUMDAM Bantul memiliki tanggung jawab dan fungsi khusus disetiap divisi, diharapkan bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam mencapai target pekerjaan yang sudah ditetapkan, diperlukan kerjasama dan kontribusi tambahan dari setiap divisi dalam perusahaan. Sebuah system operasional di perusahaan sangat bergantung pada kerjasama tim yang kuat. antar bagian bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Manajemen PERUMDAM Bantul telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang sehat, dan profesional. Dengan terwujudnya visi perusahaan tersebut, tentu saja hal ini akan memengaruhi penghasilan yang akan dirasakan oleh setiap anggota tim. Untuk mencapai target perusahaan, diperlukan upaya dari semua bagian dalam struktur perusahaan.

PERUMDAM Bantul memiliki banyak pegawai dari berbagai umur dan karakter. Kebiasaan yang telah terbentuk dari karyawan terdahulu secara tidak langsung mempengaruhi kebiasaan karyawan baru. Kebiasaan tersebut ada yang berdampak positif dan berdampak negatif bagi perusahaan. Budaya yang telah ada di PERUMDAM Bantul secara tidak tertulis menjadi hal yang wajar di dalam perusahaan. Hal ini terkait kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Perkembangan PERUMDAM Bantul dari tahun ke tahun menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Pada tahun 2021, PERUMDAM Bantul memiliki pelanggan sebanyak 40.120 sambungan langsung, naik dari tahun 2020 sebanyak 36.791 sambungan langsung. Adapun di tahun 2019, angkanya di 33.886 sambungan langsung. Artinya setiap tahun, bahkan di saat pandemi covid-19, perusahaan bisa terus menambah jumlah pelanggan dengan rata-rata jam layanan yang kini sudah 24 jam (Churry, 2023).

Hal ini membuktikan bahwa, PERUMDAM Bantul sangat diharapkan oleh masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan air bersih. Namun tingginya antusiasme masyarakat harus diimbangi dengan pelayanan yang maksimal untuk memuaskan pelanggan. Untuk menjaga kepercayaan pelanggan, PERUMDAM Bantul senantiasa melakukan *improvement* terhadap kualitas pelayanan.

Motivasi yang tinggi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, karena mendorong individu untuk memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab mereka, dan oleh karena itu, perhatian khusus terhadap motivasi menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja maksimal. Dalam pekerjaan, motivasi berperan secara penting terhadap individu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang bekerja. Sastrohadwiryo (2013) mengungkapkan bahwa psikologi manusia dan sikap mental yang memasok energi, mendorong aktivitas, dan mengarahkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memuaskan keinginan atau mengurangi ketidakseimbangan disebut sebagai motivasi. Pada prakteknya, motivasi bisa dikatakan sebagai sebuah stimulus bagi manusia untuk memulai atau melakukan dengan semangat. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Abdul & Hardi, 2018).

Lingkungan perusahaan saat ini berkembang dengan kecepatan yang lebih cepat dan dinamis. Kecanggihan teknologi, yang penting bagi pengoperasian proses komersial yang efisien, semakin meningkat. Kebutuhan ini mendorong dunia usaha untuk lebih fokus pada sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusianya. Haryanto (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berkorelasi secara signifikan, dan bahwa manajer yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan akan melihat tingkat produktivitas tertinggi dan kinerja terbaik, yang keduanya bermanfaat bagi bisnis.

## **Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Untuk menguji pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan

## Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi PERUMDAM Bantul, sebagai bahan masukan dan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai saran yang dapat diaplikasikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, untuk mengaplikasikan berbagai teori yang pernah didapatkan di bangku kuliah,
- b. Menambah wawasan dan kontribusi dalam pengembangan pemahaman terutama dalam manajemen sumber daya manusia.
- c. Melengkapi teori yang sudah ada serta acuan perbandingan pada penelitian serupa yang akan datang.

## Motivasi Kerja

Motivasi di tempat kerja mengacu pada dorongan internal yang muncul dalam diri seseorang, baik disadari atau tidak, untuk menyelesaikan suatu tugas dengan melakukan tugas-tugas tertentu. Hal ini dapat menjadi elemen penting karena energi motivasi dapat mendorong aktivitas apa pun, baik di bidang pendidikan maupun di tempat. Teori motivasi kerja biasanya dikaitkan dengan pembenaran, bukan kemampuan; Artinya, beberapa orang jika dibandingkan dengan orang lain dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Dal Forno & Merlone 2010).

Sasaran sasaran organisasi, ketekunan perilaku, dan intensitas terkait pekerjaan ditentukan dengan mengukur motivasi kerja. (Virgiawan et al, 2021; Arshadia, 2010). Motivasi seseorang



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk mencapai tujuan dapat dipastikan melalui interaksi, masukan situasional, dan preferensi pribadi. Beberapa insentif dapat digabungkan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. berdasarkan tindakan, pengaruh eksternal (evaluasi diri), dan internal yang masing-masing diberi bobot sesuai dengan motivasi individu (Barbuto & Story, 2011).

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan nama lain dari kegembiraan yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Tidak ada satu istilah pun yang bisa menangkap esensi kepuasan kerja karena memiliki beberapa segi (Permana et al., 2021; Valentine et al., 2011). Definisi yang diberikan oleh Tnay et al. (2013) menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk secara tulus mengungkapkan kebahagiaan dalam pekerjaannya bergantung pada berbagai faktor psikologis dan lingkungan. Rasa nyaman merupakan landasan kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja berfluktuasi saat bekerja, dan suasana hati serta emosi dapat berdampak. Keadaan suasana hati seringkali lebih bertahan lama, memiliki objek penyebab, dan bersifat sementara. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional, hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula perilaku pekerjanya. Karyawan yang puas akan cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap organisasi; mereka lebih peka dalam membantu rekan kerja dan karyawan yang puas lebih sejalan dengan keputusan tugas (Vizano et al., 2021; Husin & Nurwati, 2014). Namun, pekerja yang tidak puas enggan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi (Wu et al., 2019). Kepuasan kerja juga dapat muncul dari kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi dengan memilih peluang karir, pembelajaran, dan pengembangan (Tnay et al., 2013).

Kepuasan kerja karyawan secara signifikan menentukan kedua bentuk keadilan yang dirasakan (Choudhary et al., 2013). Kepuasan karyawan memiliki banyak manfaat untuk individu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maupun organisasi seperti produktivitas yang tinggi dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis dapat mengurangi stres karyawan dan meningkatkan kebahagiaan di lingkungan kerja. Dengan memahami manfaat kepuasan karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya, organisasi dapat merumuskan strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan, yang nantinya akan memberikan dampak positif pada kinerja dan pencapaian mereka.

## **Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan adalah kebalikan dari kelelahan kerja. Tingkat keterlibatan karyawan dapat dihasilkan dari interaksi sosial di tempat kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi. Ketika seseorang menemukan tujuan dalam pekerjaannya, budaya perusahaan, dan kebijakannya, kinerjanya akan lebih baik. Mengaitkan diri dengan peran pekerjaan yang memerlukan kegigihan dalam bekerja, terlibat secara mendalam dalam pekerjaan dan aktivitas kerja juga mengarah pada keterlibatan karyawan. (Srivastava & Madan, 2016).

Keterlibatan tidak hanya sebatas merasa puas dengan aturan atau setia kepada bos, tapi lebih merupakan sifat yang sudah diukur oleh hampir semua perusahaan selama bertahun-tahun. Di semua bidang, keterlibatan karyawan terkait dengan pekerjaan jangka panjang, transformasi dalam cara orang bekerja, di mana mereka bekerja, apa yang mereka harapkan dari pekerjaan, dan di tempat kerja. Selain itu, memberikan komunikasi yang jelas tidak hanya agar karyawan mengetahui dan memproses informasi tetapi juga agar mereka yakin bahwa perusahaan berkomitmen terhadap keterlibatannya.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan penilaian penting bagi perusahaan agar keberlanjutan perusahaan dapat terjamin (Zhang, 2010). Kinerja karyawan mencakup perilaku yang terkendali tetapi memberikan batasan untuk perilaku yang tidak relevan (Dewettinck & van Ameijde, 2011). Sementara itu,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja juga menilai peran aktif karyawan dalam menjalankan kewajiban sesuai kontrak formal yang diberikan perusahaan (Biswas, 2009).

Kinerja karyawan dibagi menjadi kinerja tugas dan perilaku kinerja. Perilaku ini melibatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Di tempat kerja, perilaku karyawan tercermin dalam perilaku sesaat dan peran ekstra. Perilaku juga terdiri dari perilaku positif dan negatif. Adanya penilaian kinerja pegawai dapat Meningkatkan semangat dan mendorong mereka untuk aktif berpartisipasi dalam program-program inovatif, serta memudahkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Minavand & Lorkojouri, 2013).

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki peran penting untuk mendorong diri seseorang agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kinerja karyawan akan sangat baik. Penelitian dilakukan oleh (Lidia & Siagian, 2017) yang hasilnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Amalia & Fakhri, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

**H1: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Bantul**

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja ialah sikap emosional mencintai pekerjaan serta menyenangkan ditunjukkan melalui prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral kerja (Hasibuan, 2012). Menurut Darsono dan Tjatjuk (2011) kepuasan kerja ialah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan didasarkan oleh imbalan material serta imbalan psikolog. Sehingga ketika kepuasan kerja meningkat mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan Kadek, Juniari, dan Riana (2015), Ilham (2017), Trias, Musadieg, dan Hamid (2019) dan Kadir dan Amalia (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Bantul.**

## **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

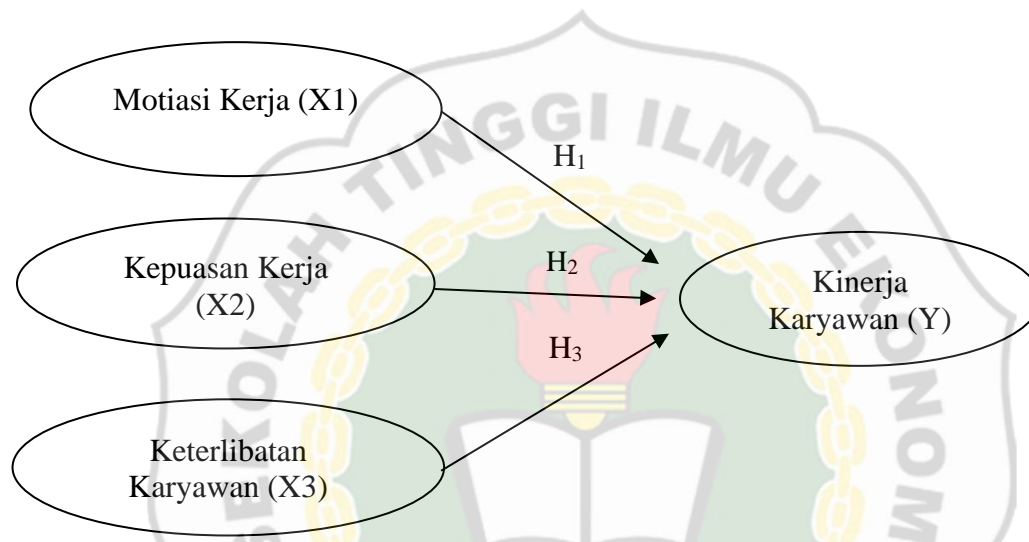
Mengingat salah satu faktor terpenting dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, maka keterlibatan karyawan menjadi hal yang krusial bagi bisnis (Anitha, 2014). Perusahaan juga harus inovatif dan berdaya cipta dalam menanggapi kesulitan-kesulitan baru terkait modernisasi ini jika mereka ingin bertahan dalam sistem komersial global. Oleh karena itu, karyawan harus dapat bergerak aktif setiap saat dan tidak hanya sekedar duduk di tempat kerja yang ditugaskan. Pentingnya partisipasi karyawan dalam organisasi untuk terlibat dalam pengambilan keputusan bersama dan mengambil risiko yang diperhitungkan. Keterlibatan karyawan dapat membantu karyawan mengembangkan rasa memiliki sehingga menghasilkan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini diperlukan untuk mencapai tahap tersebut (Ismail et al.,2019). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian Farisi dkk. (2019). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen keterlibatan karyawan. Namun Munparidi & Sayuti (2020) menegaskan tidak ada hubungan antara kinerja pegawai dengan keterlibatan. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat keterlibatan kerja seorang pekerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pekerja. Maka dari itu terbentuklah hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Bantul.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Model Penelitian

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan pendekatan deskriptif. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.



## Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2023–Januari 2024. Tempat dilaksanakannya penelitian ini berlokasi di PDAM Bantul yang beralamatkan di Jln. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 83 Bantul Yogyakarta. Dalam penelitian ini, populasi yang akan dijadikan sumber data adalah karyawan PERUMDAM Bantul yang berjumlah 136 per tahun 2023.

Pada penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling. Strategi pengambilan sampel yang disebut *non-probability* sampling terjadi ketika tidak ada probabilitas yang diketahui yang diberikan kepada setiap anggota populasi untuk dimasukkan ke dalam sampel. Metode *purposive sampling* digunakan pada penelitian ini. Kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PERUMDAM Bantul.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dengan simbol variabel Y. Deskripsi menyeluruh tentang bagaimana suatu konsep atau variabel diukur, diamati, atau diubah dalam suatu latar penelitian dikenal sebagai definisi operasional. Selain itu dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Pengujian dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model yang dimana terdapat uji F, uji T, dan uji Determinasi.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini sebanyak 80 jawaban dari responden. Proses pengumpulan data ini dilaksanakan mulai tanggal 8 Januari - 18 Januari 2024. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PERUMDAM Bantul. Berikut ini data

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	58	72,5%
Perempuan	22	27,5%
Total	80	100%

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

Dari tabel 4.1, Berdasarkan jenis kelamin, dari 80 responden, 58 berjenis kelamin laki-laki dan 22 berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden laki - laki lebih banyak atau lebih dominan dalam penelitian ini, sebesar 58%.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
22 – 26 Tahun	20	25%
27 – 31 Tahun	12	15%
32 – 36 Tahun	20	25%
37 – 41 Tahun	14	17,5%
42 – 46 Tahun	7	8,8%
47 – 51 Tahun	5	6,3%
52 – 56 Tahun	2	2,5%

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

Dari tabel 4.2, berdasarkan Usia terdapat 80 total responden, dengan 20 responden berusia 22 – 26 tahun , 12 responden berusia 27 – 31 tahun, 20 responden berusia 32 – 36 tahun, 14 responden berusia 37 – 41 tahun, 7 responden berusia 42 – 46 tahun, 5 responden berusia 47 – 51 tahun, 2 responden berusia 52 – 56 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian yang berusia 22 – 26 tahun dan 32 – 36 tahun lebih banyak atau dominan dengan persentase masing – masing 25%.

## Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP / sederajat	0	0%
SMA / sederajat	21	26,3%
D1	1	1,3%
D2	0	0%
D3	6	7,5%
D4	1	1,3%
S1	48	60%
S2	3	3,7%

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel 4.3, berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 21 responden SMA, 1 responden D1, 6 responden D3, 1 responden D4, 48 responden S1, 3 responden S2. dengan Demikian, dapat disimpulkan bahwa lulusan S1 lebih mendominasi dengan 60%.

Peneliti melakukan pengujian bersyarat yaitu uji validitas dan reliabilitas. Saat menguji, didapat hasil bahwa semua pernyataan untuk kuesioner dikatakan valid dan reliabel. Selain itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian ini lolos uji asumsi klasik.

## Uji F

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.294	3	4.098	113.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.741	76	.036		
	Total	15.035	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 di atas, didapatkan nilai *sig.* untuk variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.818	.811	.18990

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

Dari tabel 4.13, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,818 yang artinya variabel *independent* (X) menerangkan variabel *dependen* (Y) sebesar 81%. Sedangkan 19% dijelaskan oleh variabel lain di luar model persamaan penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.148	.209	-.706	.483	
	X1	.367	.094	.353	3.895	.000
	X2	.358	.092	.307	3.882	.000
	X3	.318	.089	.322	3.581	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dari IBM SPSS Statistics

Berdasar tabel di atas maka:

1. Variabel motivasi kerja

H1: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dengan nilai beta positif 0,367 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 variabel motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Variabel kepuasan kerja

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai beta positif sebesar 0,358 dan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, variabel kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Variabel keterlibatan karyawan

H3: keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dengan nilai beta positif sebesar 0,318 dan signifikansi 0,001, lebih kecil dari 0,05, variabel keterlibatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu pertama, adanya rasa aman saat bekerja. Kedua, adanya rasa kekeluargaan terhadap rekan kerja. Ketiga, keinginan rasa untuk mengikuti acara bersama di kantor. Keempat, adanya penghargaan bagi pegawai yang berkinerja terbaik. Kelima, pujian dari atasan jika bawahan bekerja dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aryanta et al. (2019) *Influence of Motivation on Job Stres, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Vila Art Museum and Resort Denpasar*. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat dan menegaskan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang diidentifikasi memiliki peran yang serupa dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pertama, bekerja sesuai ilmu. Kedua, ada saran atau masukan jika sulit dalam melakukan pekerjaan. Ketiga, komunikasi antar rekan kerja berjalan baik. Keempat, bantuan langsung untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kelima, kondisi ruang kerja yang nyaman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abdulkhaliq dan Mohammadali (2019) *“The Impact of Job Satisfaction on Employee’s Performance: A Case Study of Al Hayat Company-Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region-Iraq”*. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang diidentifikasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya.

## **Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pertama, karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Kedua, tekad yang kuat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, gigih dalam mengerjakan pekerjaan sampai selesai. Keempat, selalu semangat dalam bekerja. Kelima, Memiliki konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat, et al. (2017). Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor keterlibatan karyawan yang diidentifikasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Bantul. H2 diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Bantul. H3 diterima yaitu keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Bantul.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Berikut adalah beberapa aspek yang menggambarkan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penulis menggunakan metode pengumpulan data hanya dengan *google form* mendistribusikannya secara *online* melalui grup whatsapp saja. Pengumpulan data akan jauh lebih baik jika penulis menyertakan metode wawancara dalam pengumpulan data.
2. Objek yang diteliti hanya berfokus pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Saran

Dari hasil yang diperoleh dari penjelasan sebelumnya, maka peneliti memiliki saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan di PERUMDAM Bantul, diantaranya sebagai berikut:

1. Peningkatan program motivasi karyawan misalnya, pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
2. Keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan dengan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau terlibat dalam proyek-proyek penting. Hal ini dapat membuat mereka merasa lebih memiliki tanggung jawab dan terlibat secara aktif.
3. Program pelatihan dan pengembangan karyawan: Untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian staf di bidang yang terhubung, PERUMDAM Bantul dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih terorganisir dan berjangka panjang. Hasilnya, mereka akan berkinerja lebih baik secara keseluruhan dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan bisnis.
4. Meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan: Untuk mengakui dan menghormati pencapaian dan upaya karyawan, sistem insentif yang jelas dan adil dapat diterapkan. Penghargaan atas kinerja, pengakuan publik, dan peluang untuk kemajuan atau pertumbuhan profesional lebih lanjut adalah beberapa contohnya. Penghargaan yang cukup akan membuat pekerja merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja pada level tertingginya.
5. Peningkatan keterbukaan dan komunikasi dua arah: Meningkatkan transparansi dalam pertukaran informasi dan ide, serta meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan staf, membantu menumbuhkan keterlibatan dan kepercayaan karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan mengadakan pertemuan rutin, mengadakan forum diskusi, atau bahkan menggunakan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

alat online yang memungkinkan anggota staf memberikan komentar dan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

PERUMDAM Bantul diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja pegawai dengan lebih baik dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrech, SL (2011). Buku Panduan Keterlibatan Karyawan: Perspektif, Isu, Penelitian, dan Praktek. Sumber daya manusia Manajemen Intisari Internasional, 19(7), 176-178. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2011.04419gaa.019>
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadia, N. (2010). Kebutuhan dasarkepuasan, motivasi kerja, dan prestasi kerja di sebuah perusahaan industri di Iran. Procedia – Ilmu Sosial dan Perilaku, 5, 1267- 1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Barbuto, JE, & Cerita, SPJ (2011). Motivasi Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal Studi Kepemimpinan, 5(1), 23-34. <https://doi.org/10.1002/jls.20202>
- Cascio, WF (2014). Memanfaatkan branding perusahaan, manajemen kinerja, dan pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan retensi karyawan. Sumber daya manusia Pembangunan Internasional, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.886443>
- Dewettinck, K., & van Ameijde, M. (2011). Menghubungkan kepemimpinan dengan sikap karyawan dan niat berperilaku: Menguji peran mediasi pemberdayaan psikologis. Tinjauan Personil, 40(3), 284-305. <https://doi.org/10.1108/00483481111118621>
- Holland, P., Pyman, A., Cooper, B. K., & Teicher, J. (2011). Suara karyawan dan kepuasan kerja di Australia: sentralitas suara langsung. Manajemen Sumber Daya Manusia, 50(1), 95-111. <https://doi.org/10.1002/hrm.2040>
- Letsoin, Vinca Regina, Ratnasari, Sri Langgeng. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi Vol. 9 No. 1. Universitas Riau Kepulauan.
- Rogelberg, SG, Allen, JA, Shanock, L., Scott, C., & Shuffler, M. (2010). Kepuasan karyawan dengan rapat: aspek kepuasan kerja kontemporer. Manajemen Sumber Daya Manusia, 49(2), 149-172. <https://doi.org/10.1002/jam.20339>
- Mata-mata, M. (2006). Jarak antara rumah dan tempat kerja sebagai faktor kepuasan kerja di industri minyak Rusia Barat Laut. Fennia, 184(2), 133-149. Diperoleh dari <https://fennia.journal.fi/artikel/lihat/3724>
- Wu, T., Shen, Q., Liu, H., & Zheng, C. (2019). Stres Kerja Persepsi Peluang Karir, dan Loyalitas Organisasi dalam Perubahan Organisasi: Model Mediasi yang Dimoderasi. Perilaku dan Kepribadian Sosial, 47(4), 1-11. <https://doi.org/10.2224/sbp.7824>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Churry. 2023. Dirut Perumda Air Minum Kabupaten Bantul, Arinto Hendro Budiantoro: Berhasil Lewati Pandemi Dengan Kinerja Prima. <https://www.itworks.id/61967/arinto-hendro-budiantoro-s-e-dirut-perumda-air-minum-kabupaten-bantul-berhasil-lewati-pandemi-dengan-kinerja-prima.html>
- (Riyanto et al., 2021)Azhad, N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Kesembilan). Gadjah Mada University Press.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saleh, Abdul Rachman., Utomo, Hardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawn Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. Among Makarti Vol. 11 No. 21. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan.pdf* (A. Ishartadi (ed.); Pertama). Quadrant.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* Vol. 4 No. 2 . Universitas Pamulang.