

**PENGARUH KELENGKAPAN SARANA DAN PRASARANA  
KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**AL IMRAN MAWARDI  
105720510614**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH KELENGKAPAN SARANA DAN PRASARANA  
KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh**

**Gelar Sarjana Ekonomi**

**Di susun dan diajukan oleh :**

**AL IMRAN MAWARDI**

**105720510614**

**Kepada :**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

***Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada ayah Ramsyidar, Ibu Maryam atas segala doa dan pengorbanan beliau, keluarga dan sahabat-sahabat yang senantiasa berdoa serta membantu dengan tulus ikhlas baik moril maupun materi untuk keberhasilan penulis.***

## **MOTTO**

***Agar Sukses kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan kegagalan***



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : "Pengaruh Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Kantor  
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan  
Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar".

Nama Mahasiswa : Al Imran Mawardi

No. Stambuk/NIM : 105720510614

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim  
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

**Dr. Muhammad Rusydi, M.Si**

**NIDN : 0031126074**

Pembimbing II,

**Irwan Abdullah, S.Sos., MM**

**NIDN : 093117501**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**

**NBM : 1085576**



**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM : 903078**





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Al Imran Mawardi, Nim : 105720510614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H

Makassar, \_\_\_\_\_

29 Agustus 2018 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM (.....)  
2. Agusdiwana Suarni, SE.,M.ACC (.....)  
3. Nurlina, SE., MM. (.....)  
4. Asri Jaya, SE., MM. (.....)



Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
**NBM : 903078**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar



### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Al Imran Mawardi  
Stambuk : 105720510614  
Program Studi : S1 Manajemen  
Dengan Judul : **Pengaruh Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar".**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,  
bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Agustus 2018



  
Al Imran Mawardi

Diketahui Oleh :

ketua Program Studi Manajemen

  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM.  
NBM : 1085576



## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar"**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak RAMSIDAR dan Ibu MARYAM yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yng telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :



1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM, dan Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Rusyid, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdulla, Sos ,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 11-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Sahabat-sahabatku (Andy, Any Surkati) yang telah membantu dan memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian Skripsi ini.



11. Terimah kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi Fii Sabillil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb*

Makassar, 2018

Al Imran Mawardi

## ABSTRAK

**Al Imran Mawardi.** Tahun 2018. Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Muhammad Rusyidi, Dan Pembimbing II Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang berjumlah 830 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Metode, pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kelengkapan sarana dan prasarana kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,284 atau sebesar 28,4% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kurang kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependent dan sisanya sebanyak 71,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.

Kata kunci: Sarana dan Prasarana, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

**Al Imran Mawardi.** 2018 Year. *The Influence Of Office Facilities And Infrastructure On Employee Work Motivation At Makassar City Drinking Water Company (PDAM).* Thesis Of Faculty Management Program Economics And Business University Muhammadiyah Makassar. Guided By Supervisor I Muhammad Rusyidi And Supervisor Irwan Abdullah.

This study aims to determine the effect of the completeness of office facilities and infrastructure on employee work motivation in the regional water company (PDAM) Makassar.

Population in this research is all employees of drinking water utility company (PDAM) Makassar city which amounted to 890 people. The sample in this study was 89 people. Sampling technique of respondents is done by simple random sampling technique which means that every element of population has equal opportunity to be sample. This research using quantitative method, data collection that is used is by observation, questioner, and documentation. Test the quality of data using the validity and reliability test, the analysis method used is simple regression analysis.

Result of research indicate that variable of completeness of office facilities and infrastructure have positive and significant effect to work motivation of employee, so hypothesis in this research can be accepted. As well as the results of determination coefficient test obtained  $r$  square value shows the value of 0,284 or 28,4 % indicates that the ability of independent variables is less strong to explain the dependent variable and the rest of 71,6 % can be explained by other variables outside of the research variables. Thus the regression equation obtained efficiently to describe the form of relationship between variables.

**Keywords :** Facilities And Infrastructure, Work Motivation



## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK INDONESIA .....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Sarana Dan Prasaran .....	10
C. Motivasi .....	16
D. Penelitian Terdahulu .....	26
E. Kerangka Pikir .....	28

F. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu.....	30
C. Definisi Operasional Variabel danPengukuran .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Jenis dan Sumber data .....	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
B. Deskripsi Umum Responden .....	42
C. Hasil Penelitian .....	46
D. Pembahasan .....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>

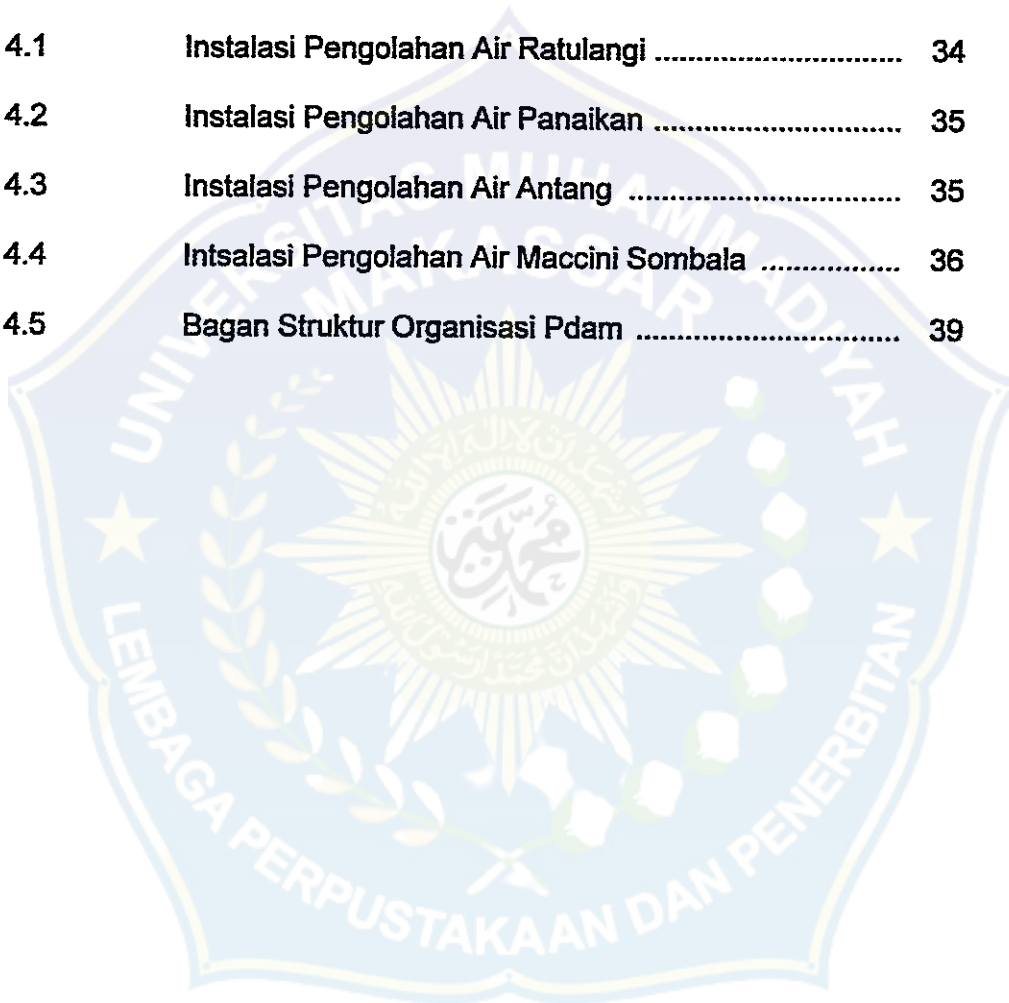
## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
4.1	Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
4.5	Hasil Uji Validitas Kelengkapan Sarana dan Prasaran ...	47
4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	47
4.7	Hasil Uji Reliabelitas Sarana dan Prasaran.....	49
4.8	Hasil Uji Reliabelitas Motivasi Kerja .....	49
4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.10	Hasil Koefisien Determinasi .....	51



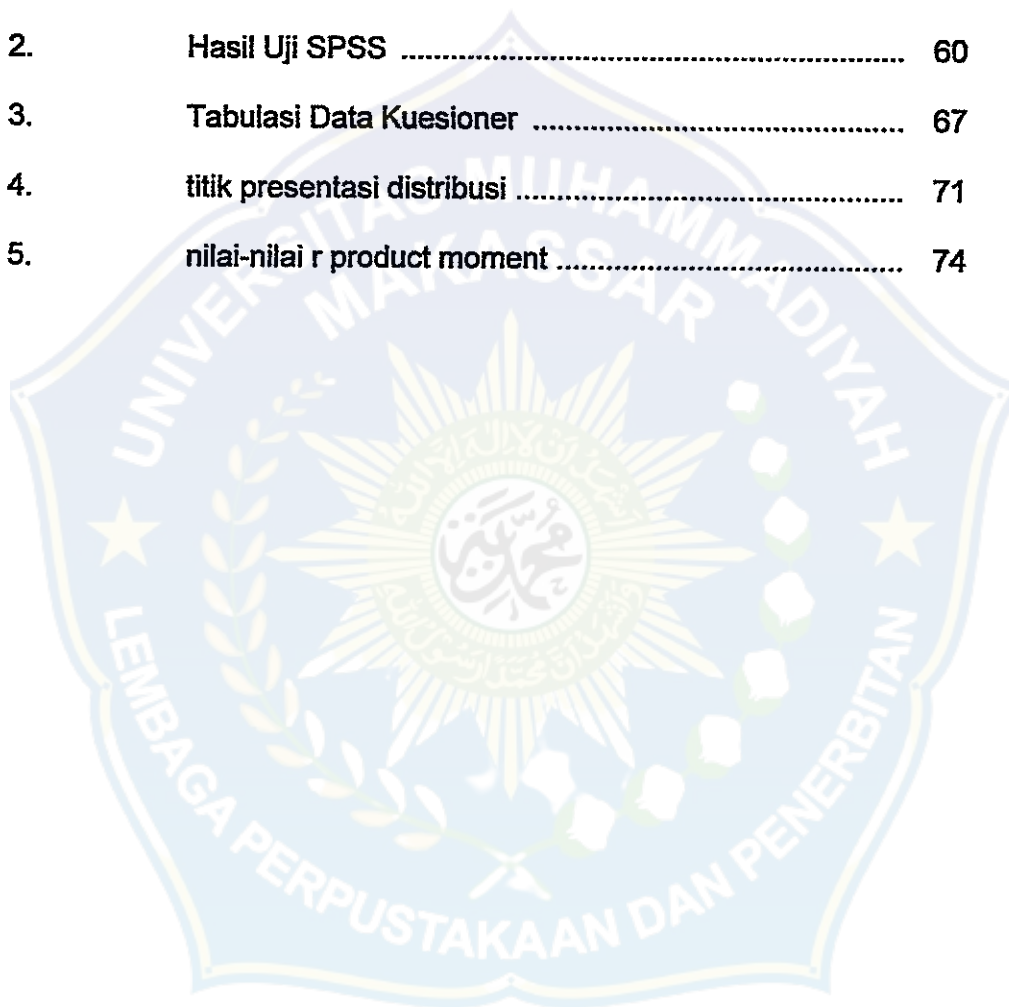
## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	29
4.1	Instalasi Pengolahan Air Ratulangi .....	34
4.2	Instalasi Pengolahan Air Panaikan .....	35
4.3	Instalasi Pengolahan Air Antang .....	35
4.4	Intsalasi Pengolahan Air Maccini Sombala .....	36
4.5	Bagan Struktur Organisasi Pdam .....	39



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	56
2.	Hasil Uji SPSS .....	60
3.	Tabulasi Data Kuesioner .....	67
4.	titik presentasi distribusi .....	71
5.	nilai-nilai r product moment .....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan instansi dalam arti organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian.

Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008:23) adalah "suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut".

Menurut Writght : 1977 dalam Muhammad, (2009:24) organisasi adalah "suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama".

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".



Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa "waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu". Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir(1987:197), "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kantor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan

pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori kebutuhan didefinisikan "sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri".

Menurut Hasibuan (2007: 95) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa "motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan".

Seorang karyawan pada umumnya akan bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja yang baik jika didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Dimana kondisi kantor yang sarana dan prasarananya lengkap akan memberikan kenyamanan kepada karyawan, selain itu karyawan akan merasa terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlebih lagi jika wilayah kerja karyawan pada bagian administrasi kantor.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dalam keberadaan tahap perkembangannya melalui lintas sejarah yang panjang. Perkembangan PDAM Kota Makassar bergulir melalui lintasan tahun-tahun penting yang sangat bersejarah yaitu pada tahun 1924 pertama kali di bangun instalasi I di Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan debit awal 50 l/detik, kemudian pada zaman penjajahan Jepang ditingkatkan

menjadi 100 l/detik. Sumber air baku untuk Instalasi Pengolahan Air (IPA) Ratulangi ini diambil dari sungai Jeneberang yang terletak 7 km di sebelah Selatan Pusat Kota. Air dari sungai tersebut dipompa melalui saluran tertutup ke IPA Ratulangi. Seiring dengan usianya, IPA Ratulangi berangsur-angsur mengalami penurunan kapasitas produksi. Pada tahun 1976 terjadi kebocoran pada salah satu unit bak pengendap dan pada saat ini hanya bisa dioperasikan dengan kapasitas 50 l/detik. Instalasi Ratulangi merupakan Instalasi Pengolahan Air dengan konstruksi beton.

Pelayanan air bersih PDAM Kota Makassar telah menjangkau 1.019.948 jiwa penduduk Kota Makassar. Memenuhi kebutuhan jumlah penduduk keseluruhan 45,23 %. Dari jumlah tersebut 42,43 % dilayani melalui pipa. Sisanya 2,8 % dilayani melalui non pipa. Jumlah pelanggan aktif pada akhir tahun 2010 adalah 150.924 sambungan, rata-rata setiap tahun terjadi penambahan 4.641 sambungan baru. Jumlah penduduk yang dilayani pada akhir tahun 2011 adalah 74.23 % dari jumlah penduduk kota makassar. Luas wilayah distribusi telah mencapai radius 8.909 ha. Ini berarti pelayanan air bersih PDAM Kota Makassar telah menjangkau 65 % dari luas wilayah Kota Makassar yang mempunyai luas 17.577 ha.

Pada umumnya PDAM harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) juga harus bisa meningkatkan kualitas misalnya dari segi intem perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dilihat dari terpenuhinya sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor kepada karyawan melalui semangat dan disiplin, karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat



mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Peningkatan kompetensi karyawan tentunya harus didukung oleh sarana dan prasarana. Hal tersebut akan membantu karyawan mengembangkan diri dan kemampuannya. Dengan demikian kelengkapan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang ikut menjamin peningkatan kompetensi dan pengembangan karyawan. Dengan melihat dukungan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Bukti empiris juga menunjukkan bahwa fasilitas kantor dapat mempengaruhi motivasi kerja dapat dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, berikut adalah hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

M. Harlie (2010), dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X 1), Fasilitas (X 2), dan Pengembangan Karier (X3) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi (Y) Pemerintah. Ardiansyah (2013), penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap efektifitas pelayanan pegawai. Cut Ermiati dan Terindah Sembiring (2010) dalam penelitiannya variabel fasilitas (kantor) memberikan pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan variabel pengembangan sumber daya manusia. Besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lainnya diluar variabel

fasilitas (kantor) dan sumber daya manusia yaitu  $0,5802=33,6\%$ . Penelitian-penelitian terdahulu di atas, di duga bahwa fasilitas kantor, memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilihat bagaimana pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana kantor terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu "Apakah kelengkapan sarana dan prasarana kantor berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?"

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana kantor terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja.

##### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi serta saran bagi seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dalam memajukan kinerja dan kemajuan organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;10) ialah "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) yaitu "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur

pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

## **2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;21) ialah sebagai berikut :

### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### **3. Pengarahan**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### **4. Pengendalian**

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.



5. Pengadaan Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## **B. Sarana dan Prasarana (Fasilitas) Kantor**

### **1. Pengertian Sarana dan Prasarana (Fasilitas)**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:389), "fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi". Moenir (1987:197) menyatakan "fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

## 2. Indikator Sarana dan Prasarana (Fasilitas)

Menurut Moenir (1987:198-200) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu :

### a. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

### b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah :

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.

- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup.
- 4) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- 7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai buangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.



Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

### **3. Jenis-jenis Sarana dan Prasarana Kantor**

#### **a. Peralatan atau Perlengkapan Kantor (*Office Supplies*)**

Peralatan atau perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, tepat, dan baik.

- 1) Peralatan atau perlengkapan kantor dibedakan menjadi 2, yaitu :
- 2) Peralatan atau perlengkapan kantor dilihat dari bentuknya dibagi menjadi 3, antara lain :
  - a) Berbentuk lembaran atau helaian (kertas).
  - b) Berbentuk non lembaran (bukan berupa kertas lembaran).
  - c) Berbentuk buku, antara lain :
    - Buku catatan (block note) yaitu buku yang digunakan untuk menulis catatan harian sekretaris.
    - Buku pedoman organisasi yaitu buku panduan tentang informasi yang berkaitan dengan organisasi.
    - Buku alamat relasi yaitu buku yang berisi tentang daftar alamat dari berbagai macam organisasi lain atau relasi yang khususnya sering melakukan kerjasama.

- Buku telepon yaitu buku yang berisi daftar telepon dari berbagai organisasi yang menjadi relasi dan nomor-nomor penting lainnya.
- Kamus (bahasa Indonesia dan asing).
- Peta kota-kota besar.
- Buku tahunan yaitu buku yang berisi tentang informasi perkembangan atau kemajuan perusahaan selama setahun terakhir.
- Buku tamu yaitu buku yang digunakan untuk mencatat tamu yang datang ke perusahaan.
- Buku agenda surat yaitu buku yang mencatat surat keluar masuknya surat setiap hari.
- Buku catatan keuangan.
- Buku objek wisata (brosur atau pamflet).

3) Peralatan atau perlengkapan kantor dilihat dari penggunaannya dibagi menjadi 2, antara lain :

- a) Barang habis pakai adalah barang atau benda kantor yang penggunaannya hanya satu atau beberapa kali pakai atau barang tidak tahan lama.
- b) Barang tidak habis pakai adalah barang atau benda kantor yang penggunaannya tahan lama.

b. Mesin-mesin Kantor (*Office Machine*)

Mesin-mesin kantor adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetic

c. Mesin Komunikasi Kantor (Office Communication)

Mesin komunikasi kantor adalah sarana kantor yang digunakan untuk melakukan komunikasi baik di lingkungan organisasi sendiri maupun ke luar organisasi.

d. Perabot Kantor (Office Furniture)

Perabot kantor adalah benda-benda kantor yang terbuat dari kayu atau besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerjaan kantor.

e. Interior Kantor (Office Arrangement)

Interior kantor adalah benda-benda kantor yang digunakan untuk menambah suasana jadi menyenangkan sehingga memberi semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan.

f. Tata Ruang Kantor (Office Lay Out)

Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta pengaturan penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Berikut pengertian tata ruang kantor menurut pendapat beberapa ahli administrasi perkantoran yaitu :

Menurut Drs. The Liang Gie dalam bukunya Administrasi Perkantoran Modern, tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat pada letak yang tepat serta pengaturan kerja yang memberikan kepuasan bekerja bagi para karyawannya.

Menurut Littlefield dan Peterson dalam bukunya Modern Office Management, tata ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan alat perlengkapan pada luas ruang yang tersedia.

## C. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 95), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Harold Koontz dalam Hasibuan (2007:95) menyatakan, "motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan". Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2007: 96) mendefinisikan, "motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu". "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan" (Handoko, 2003: 252).

Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

### 2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007:97) adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.



- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 3. Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori kebutuhan didefinisikan sebagai "suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri". Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009:95) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

b. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

c. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2007).

d. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007). McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

e. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007)

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

- 1) Upah,
- 2) Kondisi kerja

- 3) Keamanan kerja,
- 4) Status,
- 5) Prosedur perusahaan,
- 6) Mutu penyeliaan,
- 7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi :

- (1) Pencapaian prestasi,
- (2) Pengakuan,
- (3) Tanggung Jawab,
- (4) Kemajuan,
- (5) Pekerjaan itu sendiri,
- (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

f. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :



- 1) Kebutuhan pencapaian (need for achievement) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (need for power) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

#### 4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 99) jenis-jenis motivasi ada dua yaitu:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerjabawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 5. Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2007:100) adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (*materiil* dan *nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap unit kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya.

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- (2) Berani mengambil dan memikul resiko,
- (3) Memiliki tujuan realistik,
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan

- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005,68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
- (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan,
- (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
- (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu,
- (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan,
- (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan
- (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

## **6. Kinerja Karyawan**

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2000:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Wibowo (2007:67) kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kemudian menurut Achmad S. Ruky (2001:16) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Selanjutnya lagi menurut Syafaruddin Alwi (2001:179) kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan

dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Sesuai dengan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993, p. 3).

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan



dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003), yaitu :

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (p.33) :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

a. Internal (pribadi)

- Kemampuan tinggi
- Kerja keras

b. Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan mudah
- Nasib baik
- Bantuan dari rekan – rekan
- Pemimpin yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

a. Internal (pribadi)

- Kemampuan rendah
- Upaya sedikit

b. Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan sulit

- Nasib buruk
- Rekan - rekan kerja tidak produktif
- Pemimpin yang tidak simpatik

#### **D. Penelitian Terdahulu**

1. Riska Adriyanti pada tahun 2012 dengan Judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain disiplin kerja, motivasi, dan kinerja, variabel yang terdapat dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
2. Indikator disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
2. Andy Gunawan pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis kabupaten Batang".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa adalah 71,9% dalam kategori baik, sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah 70,8% dalam kategori baik, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa adalah 70,3% dalam kategori baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsial.

Adapun secara simultan yang dibuktikan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 131,037 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan secara

parsial yang dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,797 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel fasilitas kantor (X1), 2,626 dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 5,848 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel disiplin kerja (X3). Besarnya pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang secara simultan 75,9 % dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Simpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh 1) fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa, 2) motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa , 3) disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa 4) fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Saran dalam penelitian ini: 1) untuk perangkat desa dapat menyimpan arsip di lemari yang disediakan, 2) untuk Kepala desa menumbuhkan motivasi perangkat desa dengan mengusulkan memberikan insentif kepada perangkat desa, 3) untuk Kepala desa memberikan sanksi kepada perangkat desa yang tidak disiplin waktu.

3. Sri Mutmainnah dalam thesisnya pada tahun 2008 yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panen Lestari Internusa Medan "menunjukkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif antara variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Variable disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Panen Lestari Internusa Medan. Kontribusi kedua variable (motivasi dan disiplin kerja)

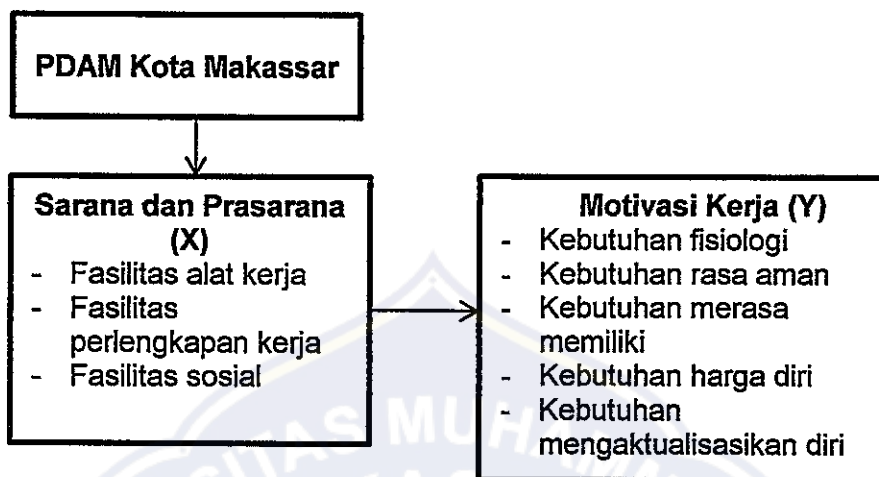
mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,60% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain yang diteliti.

#### **E. Kerangka Konsep**

Sarana prasarana sekolah adalah penunjang dalam bekerja. Tanpa adanya sarana prasarana yang memadai maka akan timbul kinerja yang kurang optimal. Sarana prasarana yang memadai akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja. Dengan tersedianya sarana prasarana yang lengkap memberikan motivasi yang lebih baik lagi. Karyawan yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kerja yang lebih baik daripada daripada karyawan yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai, karena karyawan merasa termotivasi dalam bekerja (Barnawi dan Arifin, 2012: 53).

Lingkungan kerja adalah faktor situasional yang dapat berpengaruh terhadap kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (Barnawi dan Arifin, 2012: 54). Menurut Zaenal dan Suharyo, lingkungan kerja harus didesain menjadi kondusif terhadap pekerja agar pekerja merasa aman dan nyaman (Barnawi dan Arifin, 2012: 54). Lingkungan kerja karyawan meliputi tata ruang kerja. Lingkungan kerja dipengaruhi pencahayaan, pewarnaan, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan dan kebisingan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar (Barnawi dan Arifin, 2012: 54). Berdasarkan uraian pemikiran di atas, maka diduga ada pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana (X) terhadap motivasi kerja (Y) digambarkan sebagai berikut :





**Gambar 2.1 Kerangka Konsep**

#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis yaitu "Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Kantor Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Olehnya itu peneliti menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya ata bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

##### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai Juni Tahun 2018.

##### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses

(usaha, pembangunan, proyek) prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

2. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### D. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar sebanyak 830 orang.

##### 2. Sampel

Sampel dalam penulisan ini diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Hal ini sesuai jenis sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sample. Populasi berjumlah 830 orang karyawan, jumlah sampel yang akan di ambil ditentukan dengan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10 % sehingga jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 89 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan ( error level ).

Sehingga :

Jumlah populasi (N) = 830, eror level yang ditetapkan 10 % (0,1)

maka jumlah sample :

$$n = \frac{830}{1+(830 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{830}{9,3}$$

$$n = 89$$

#### E. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

##### 2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh dan di kumpulkan dari hasil kuesionar.
- b. Data sekunder, yaitu data yang tersedia dari literatur, *website*, internet dan data yang mendukung data primer.

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain :



### 1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian yakni di Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang tingkat kemampuan *transfer of knowledge* dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Sarana dan Prasarana , Y : Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

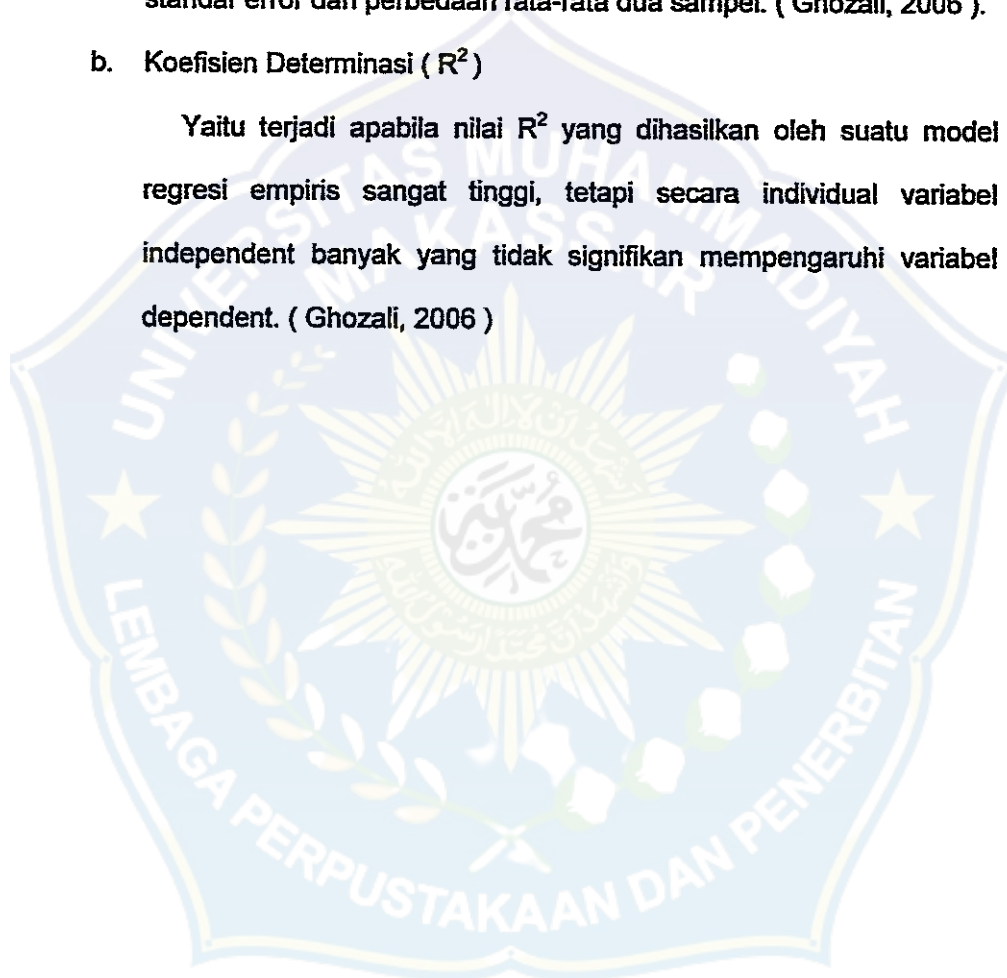
### 2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2006).

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Yaitu terjadi apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent. (Ghozali, 2006)



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap demi tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, berawal pada tahun 1924 dengan dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50 l/d, kemudian pada jaman pendudukan Jepang tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 l/d, Air baku diambil dari Sungai Jeneberang terletak 7 km disebelah selatan kota, dipompa melalui saluran tertutup ke Instalasi Ratulangi.

Tahun 1974 berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madya Ujung Pandang. Seiring dengan usianya IPA Ratulangi berangsur-angsur mengalami penurunan kapasitas produksi.



**Gambar 4.1 Instalasi Pengolahan Air I Ratulangi**

Tahun 1976 perubahan status PDAM, dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodya Ujung Pandang sesuai dengan



Perda No. 21/P/II/1976, dengan kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 l/d, disebabkan karena usia.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) II Panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d. Sumber Air baku diambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 Km dari Kota Makassar, kemudian tahun 1989 IPA Panaikang ditingkatkan kapasitasnya menjadi 1000 l/d.



**Gambar 4.2 Instalasi Pengolahan Air II Panaikang**

Tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) III Antang dengan kapasitas awal 20 l/d, kemudian tahun 1992 dibangun IPA Antang 2 (dua) dengan demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) Instalasi Pengolahan Air.



**Gambar 4.3 Instalasi Pengolahan Air III Antang**



Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) IV Maccini Sombala kapasitas terpasang 200 l, sumber air baku Sungai Jeneberang.



**Gambar 4.4 Instalasi Pengolahan Air IV Maccini Sombala**

Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk, pemukiman dan industri, sehingga melalui Proyek Pengembangan Sistem Penyediaan Air Bersih Kotamadya Ujung Pandang pada tahun 2000 dibangun Instalasi V Somba Opu kapasitas 1000 l/d di Kabupaten Gowa dengan sumber air baku dari Dam Bili – Bili sejauh  $\pm 16$  Km, dengan demikian total kapasitas terpasang produksi air bersih PDAM Kota Makassar menjadi 2.340 l/d.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1. Visi**

“Menjadi salah satu Perusahaan Daerah Air Minum terkemuka di Indonesia yang memiliki daya saing global.

## 2. Misi

- a. Memberikan pelayanan Air Minum yang terbaik bagi masyarakat
- b. Menunjang pembangunan dan pelayanan perkotaan
- c. Mewujudkan profesionalisme pengelolaan perusahaan.

## 3. Struktur Organisasi dan Latar Belakang Pendidikan

### a. Struktur Organisasi

Pada umumnya organisasi adalah suatu gambaran skematis tentang hubungan kerja untuk mencapai tujuan bersama, dengan cara menghubungkan fungsi-fungsi dari suatu badan usaha dan menetapkan hubungan antara pegawai yang melaksanakan tugasnya sehingga struktur organisasi PDAM Kota Makassar memegang peranan penting dalam pembagian fungsi-fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerja sama antar satu dengan yang lainnya.

Susunan Organisasi terdiri atas:

### 1. Walikota Makassar

#### a) Dewan Pengawas

#### b) Direksi, terdiri atas:

##### 1) Direktur Utama

##### 2) Direktur Umum, terdiri atas

#### a. Bagian Umum dan Kepegawaian, terdiri atas:

- Seksi Tata Usaha Dan Pengolahan Data Elektronik
- Seksi Pendayagunaan Pegawai
- Seksi Humas dan Hukum
- Seksi Rumah Tangga

b. Bagian perlengkapan, terdiri atas:

- Seksi Analisa Kebutuhan dan Pengadaan
- Seksi Inventarisasi Asset dan Pergudangan

3) Direktur Keuangan, terdiri atas:

a. Bagian Anggaran dan Perbendaharaan, terdiri atas:

- Seksi Anggaran
- Seksi Perbendaharaan

b. Bagian Verifikasi dan Akuntansi, terdiri atas:

- Seksi Verifikasi
- Seksi Akuntansi dan Pelaporan

4) Direktur Teknik, terdiri atas:

a. Bagian Perencanaan Teknik, terdiri atas:

- Seksi Perencanaan dan Pememtaan
- Seksi Pengawas Teknik

b. Bagian Produksi dan Instalasi, terdiri atas:

- Seksi Instalasi Pengelolaan Air (IPA) I dan II
- Seksi Instalasi Pengelolaan Air (IPA) III
- Seksi Instalasi Pengelolaan Air (IPA) IV
- Seksi Instalasi Pengelolaan Air (IPA) V
- Seksi Laboratorium

c. Bagian Distribusi dan Kehilangan Air, terdiri atas:

- Seksi Pengawasan teknik dan Operasional
- Seksi Pengawasan Keuangan/Asset dan Kepegawaian



**Gambar 4.5 Bagan Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar**



#### b. Latar Belakang Pendidikan

Pada tahun 2016 PDAM Kota Makassar mempunyai 965 orang karyawan, yang terdiri dari:

- 1) Direksi : 4 orang
- 2) Pegawai Perusahaan
  - a. Kepala Bagian : 9 orang
  - b. Kepala Wilayah : 4 orang
  - c. Kepala Seksi : 23 orang
  - d. Kepala Urusan : 16 orang
  - e. Staf : 699 orang
- 3) IKJP : 54 orang

Sedangkan latar belakang pendidikan sebagai berikut:

- 1) Sekolah Dasar : 25 orang
- 2) SMP : 35 orang
- 3) SMA : 486 orang
- 4) Diploma : 38 Orang
- 5) S1 : 361 orang
- 6) S2 : 18 orang
- 7) S3 : 2 orang

#### 4. Job Description

##### 1. Direktur Utama, mempunyai tugas:

- a. penyusunan rencana kegiatan anggaran PDAM, koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM
- b. Pembinaan kepegawaian, pengurusan dan pengelolaan kekayaan PDAM serta penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan



- c. Penyusunan Rencana Strategis Bisnis 5 (lima) tahunan (Business Plan/Corporate plan) yang disahkan oleh Walikota melalui usul Dewan Pengawas
  - d. Penyusunan RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana Strategis Bisnis (Business Plan/Corporate Plan) kepada walikota melalui Dewan Pengawas
  - e. Penandatanganan bersama Direktur Utama dan Direktur Keuangan untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan
  - f. Penyusunan laporan triwulan dan laporan tahunan PDAM
2. Kepala Wilayah, mempunyai tugas :
- Melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan di bidang kesekretariatan, pelayanan/pengaduan langganan, distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan
3. Sekertaris Wilayah, mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan dan mengkoordinasikan data/bahan perumusan kebijakan teknis dan program anggaran meliputi kesekretariatan, pelayanan langganan, distribusi dan kehilangan air, baca meter dan penagihan serta pengelolaan administrasi urusan tertentu
  - b. Melaksanakan penerimaan dan penyampaian surat masuk dan surat keluar
  - c. Melaksanakan pengarsipan surat-surat dan dokmen Unit/Satuan kerja
  - d. Menerima dan mendistribusikan laporan pengaduan
  - e. Melakukan pengecekan atau konfirmasi atas realisasi pengaduan

- f. Membuat pelaporan administrasi kepegawaian dan alat perlengkapan Unit/Satuan kerja
- g. Melaksanakan ketersediaan kebutuhan alat tulis kantor, barang cetakan, perlengkapan komputer dan kebutuhan lainnya
- h. Menjaga ketentraman, kenyamanan kebersihan kantor
- i. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas

## B. Deskripsi Umum Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

### 1. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	Laki-Laki	54	60,67 %
2	Perempuan	35	39,33 %
Jumlah Responden		89	100 %

Sumber : Data Primer 2018

Dilihat Tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 54 orang dengan presentase 60,67 %, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang dengan presentase 39,33 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar volume karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.

## 2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	20 – 30 tahun	31	34,83 %
2	31 – 40 tahun	28	31,46 %
3	41 – 50 tahun	23	25,84 %
4	>50 tahun	7	7,87 %
Jumlah Responden		89	100 %

**Sumber : Data Primer 2016**

Dari Tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase 34,83 %, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 26

orang dengan presentase 31,46 %, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 25,84 %, sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebanyak 7,87 %. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan fisik yang kuat yang di dukung dengan sarana dan prasarana yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

### 3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	< 11 bulan	4	4,49 %
2	1 – 10 tahun	54	60,67 %
3	11 – 20 tahun	18	20,23 %
4	21 – 30 tahun	9	10,12 %
5	>30 tahun	4	4,49 %
Jumlah Responden		89	100 %

**Sumber : Data Primer 2018**

Dari Tabel 4.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 4 orang dengan presentase 4,49 %, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 54 orang dengan presentase 60,67 %, masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 20,23 %, masa kerja 21 – 30



tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 10,12 %, sedangkan >30 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 4,49 %, sehingga dapat diartikan bahwa banyak responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, oleh karena itu karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dengan tunjangan sarana dan prasarana dari kantor dengan nilai motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan laba perusahaan.

#### 4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	SMA	20	22,47 %
2	D3	6	6,74 %
3	S1	60	67,42 %
4	S2	3	3,37 %
Jumlah Responden		89	100 %

**Sumber : Data Primer 2016**

Dari Tabel 4.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan presentase 22,47 %, D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 6,74 %, S1 sebanyak 60 orang dengan presentase 67,42 %, sedangkan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 3,37 %, Sehingga dapat



diartikan bahwa karyawan yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1) sehingga dengan adanya skill dan pengetahuan yang dimiliki serta tunjangan sarana dan prasarana yang baik di berikan oleh kantor dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan mengutamakan keuntungan dan memajukan perusahaan.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a.  $(\alpha, n-2)$ ,  $\alpha = 5\%$  dan  $n$  adalah 89
- b. Jumlah responden sebanyak 89 responden untuk di uji
- c.  $r$  hitung (*tabel corrected item total correlation*)  $>$   $r$  tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dengan sampel 89 responden.

## a. Variabel Kelengkapan Sarana Dan Prasarana

Tabel 4.5

## Hasil Uji Validitas Kelengkapan Sarana dan Prasarana (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,306	0,213	Valid
X2	0,426	0,213	Valid
X3	0,433	0,213	Valid
X4	0,668	0,213	Valid
X5	0,328	0,213	Valid
X6	0,496	0,213	Valid
X7	0,566	0,213	Valid
X8	0,604	0,213	Valid
X9	0,481	0,213	Valid
X10	0,579	0,213	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel kelengkapan sarana dan prasarana memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,213.

## b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6

## Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,576	0,213	Valid
Y2	0,405	0,213	Valid
Y3	0,455	0,213	Valid
Y4	0,278	0,213	Valid
Y5	0,390	0,213	Valid

Y6	0,485	0,213	Valid
Y7	0,479	0,213	Valid
Y8	0,303	0,213	Valid
Y9	0,587	0,213	Valid
Y10	0,568	0,213	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,213.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22.

## a. Variabel Kelengkapan Sarana Dan Prasarana

Tabel 4.7

## Hasil Uji Reliabilitas Kelengkapan Sarana Dan Prasarana

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kelengkapan Sarana Dan Prasarana	0,660	10	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kelengkapan sarana dan prasarana sebesar 0,660. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

## b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.8

## Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,657	10	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Motivasi Kerja sebesar 0,657. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linera sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.565	2.974		8.259	,000
x	,430	,073	,533	5,878	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

$$Y = 24.565 + 0,430x + e$$

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

X : Kelengkapan Sarana Dan Prasarana

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan



Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 24.565 + 0,430$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 24.565 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,430, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 28,4 % yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $5,878 > t$  tabel  $1,662$  dan nilai signifikan variabel  $X < 0,05$ .

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengalaman organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (keputusan pembelian). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	,284	,276	2,271
a. Predictors : (constant), Pengalaman Organisasi				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 28,4 % variasi pada variabel Motivasi Kerja mampu diterangkan oleh variabel (kelengkapan sarana dan prasarana), sedangkan sisanya yang sebesar 71,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 28,4 % sedangkan 71,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **D. Hasil Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat motivasi kerja karyawan dan variabel bebas yaitu kelengkapan sarana dan prasarana kantor. Sarana dan prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan; alat. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek) prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu kelengkapan sarana dan prasarana kantor dan variabel Y yaitu motivasi kerja karyawan dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket kelengkapan sarana dan prasarana kantor dan motivasi kerja karyawan terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti

bahwa item-item angket variabel X kelengkapan sarana dan prasarana kantor dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sedangkan variabel Y motivasi kerja karyawan dikatakan tidak reliabel karena nilai alpha lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$ .

Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 24.565 + 0,430$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 24.565 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,430, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 28,4 % yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $5,878 > t$  tabel 1,662 dan nilai signifikan variabel X terhadap variable y dengan nilai  $P = 0,00 < 0,05$ .

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana kantor mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana kantor di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh andy gunawan Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis kabupaten Batang".

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana kantor mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 24.565 + 0,430$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 (constant) point maka nilai variabel Y sebesar 24.565 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,430, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 28,4 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung  $5,878 > t$  tabel 1,662 dan variable x berpengaruh secara signifikan terhadap variable y dengan nilai  $0,050 < 0,05$ .

Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana kantor mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kelengkapan sarana dan prasarana kantor maka motivasi karyawan pada kantor PDAM kota Makassar semakin meningkat.



## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Makassar :

1. Untuk lebih memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana kantor pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Makassar sehingga karyawan dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang kelengkapan sarana dan prasarana kantor sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang sarana dan prasarana karena hal ini sangat berkaitan dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyansah, H 2014, Hubungan Bullying Dengan Burnout Pada Karyawan. (Online), (<https://Digilib.Uns.Ac.Id> Diakses 26 Maret 2018).
- Ahmaed hassan 2015, burnout and work stress among disability centers staff in oman (online), (<http://eric.ed.gov> Diakses 28 maret 2018
- Casio (2006:3), *Produktivity Quality Of Work Life Profit Edisi 7*. Singapore: McGraw0hill Int Editors.
- Gupta Dan Sharma (2011:5), *Faktor Credentials Boosting Quality Of Work Life Of Bsnl Employees In Jammu Region*. Sri Krishna Interasional Researsc Dan Educational Consortium.
- Idrus, U (2006) *Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*.
- Harsono (2005:7), *Kapita Sketelal Neurologi Edisi 2*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kirana, Mayang 2012, pengaruh kehidupan kerja (quality of work life) terhadap produktivitas karyawan produksi. (online), (<https://ejournal.stiesia.ac.id> diakses 27 Maret 2018).
- Later Dan Maslach (2005:9), *A Mediaton Model Of Job Burnout In Antoniou A.S.G Dan Cooper, C.L. Research Companion To Organization Healt Psychologu*. Cheltenham, Uk: Edward Elgar.
- Mangkunegara, A. P (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Melayu, H (2012:10), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moch.satriyo & survival, Stress kerja terhadap bornout serta implikasinya pada kinerja ( online) (<http://media.neliti.com> diakses 27 maret 2018
- Nanjundes waras wamy' 2013, Quality of worklife of employees in private tehcnical institutions (online) ([www.ijqr.net](http://www.ijqr.net) diakses 27 maret
- Penny, W.Y.K dan Joanne (2013:14), *casino employees' perceptions of their quality of work life*. *Internationalnjournal of hospytality*.
- Pires Dan Aronson (2011:15), *Caree Burnout: Causes And Cures*. Free Press: New York.

Schaufely (2011:19), *Job Demand, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement : Multi-Sample Study. Library Management.*

Waras, N 2013, *quality worklife of employess in private technical institutions.* (online).

Togia, A (2005), *Measurement Of Burnout And The Influence Of Burnout And The Influence Of Bankground Characteristics In Greek Academy Libraries.*



# LAMPIRAN



## Lampiran 1

### KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen (S1) fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Kelengkapan Sarana dan Prasarana Kantor Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.**

Penulis mohon kesediaan bapak / ibu / saudara (i), untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang penulis lampirkan pada surat ini. Adapun jawaban dari bapak / ibu / saudara (i) ini merupakan data yang akan diolah dan dianalisis. Sesuai dengan etika penelitian, data yang penulis peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan semata-mata untuk penelitian.

Demikian permohonan penulis, atas partisipasi, waktu dan perhatian yang Bapak / Ibu / saudara (i) berikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.



### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak / Ibu / Saudara (i) dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah dan berilah tanda ( ✓ ) jawaban Bapak / Ibu / Saudara (i) yang dianggap sesuai dan benar.

#### Identitas Responden

No responden : .....(di isi oleh peneliti)

Nama : .....

Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Usia : .....Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 / S3

Lama Masa Kerja : .....

#### Jawaban Pernyataan

Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

**Variabel ( X ) Sarana dan Prasana**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut anda sarana dan prasarana di PDAM Kota Makassar sudah sangat baik					
2	Bagaimana kelengkapan sarana prasarana di tempat kerja anda					
3	Bagaimanakah kondisi alat/media sarana prasarana di tempat kerja anda					
4	Bagaimana tingkat pemeliharaan sarana prasarana di ruang kerja anda					
5	Bagaimana kelengkapan sarana di lingkungan kerja anda					
6	Bagaimana kelengkapan sarana di kantin kantor anda					
7	Bagaimana kondisi kebersihan di toilet, taman dan ruangan kantor anda					
8	Bagaimana kelengkapan sarana tempat ibadah di kantor anda					
9	Bagaimana kelengkapan sarana atau sarana lain untuk menunjang pelatihan kerja di kantor					
10	Menurut anda, apakah perlengkapan sarana prasarana mempengaruhi kenyamanan kerja					

**Sumber Data : 2018**

**Variabel ( Y ) Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dari instansi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
3	Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					
4	Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan					
5	Anda dapat bersosialisasi dengan karyawan lain					
6	Anda menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					
7	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork					
8	Kekuasaan yang anda raih dapat menambah semangat kerja					
9	Kekuasaan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
10	Dengan kekuasaan, anda dapat lebih dihormati					

[illegible]



7	Pearson Correlation	.046	.215*	.286**	.084	-.014	.108	1	.270*	.411**	.497**	.566*
	Sig. (2- tailed)	.671	.043	.007	.435	.898	.313		.010	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
8	Pearson Correlation	-.033	.238*	.271*	.341**	.008	.245*	.270*	1	.303**	.249*	.604*
	Sig. (2- tailed)	.759	.025	.010	.001	.938	.021	.010		.004	.019	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
9	Pearson Correlation	-.057	.037	.203	.238*	-.037	-.009	.411**	.303**	1	.268*	.481*
	Sig. (2- tailed)	.593	.730	.057	.024	.734	.931	.000	.004		.011	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
10	Pearson Correlation	-.078	.220*	.145	.187	.058	.196	.497**	.249*	.268*	1	.579*
	Sig. (2- tailed)	.466	.038	.174	.080	.587	.065	.000	.019	.011		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Pearson Correlation	.306**	.426**	.433**	.668**	.328**	.496**	.566**	.604**	.481**	.579**	1
	Sig. (2- tailed)	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Y
Pearson Correlation	1		.047	.151	-.077	.147	.261	.153	.022	.239	.161	.576
Sig. (2-tailed)			.662	.157	.471	.170	.014	.152	.836	.024	.131	.000
N		89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.047	1		.068	.184	.000	.043	.162	.032	.250	.121	.405
Sig. (2-tailed)	.662			.527	.084	.997	.687	.129	.767	.018	.258	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.151	.068	1		-.214	.130	.123	.161	-.022	.253	.297	.455
Sig. (2-tailed)	.157	.527			.044	.224	.252	.132	.836	.017	.005	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	-.077	.184	-.214	1		.136	.092	.005	.160	-.039	.164	.278
Sig. (2-tailed)	.471	.084	.044			.204	.391	.964	.135	.714	.124	.008
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.147	.000	.130	.136	1		.128	-.021	-.008	.141	.211	.390
Sig. (2-tailed)	.170	.997	.224	.204			.231	.845	.939	.188	.047	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.261	.043	.123	.092	.128	1		.309	.026	.150	.186	.485
Sig. (2-tailed)	.014	.687	.252	.391	.231			.003	.810	.161	.082	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.153	.162	.161	.005	-.021	.309	1		.182	.286	.125	.478

Sig. (2-tailed)	.152	.129	.132	.964	.845	.003		.087	.007	.243	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	<del>.022</del>	<del>.032</del>	<del>.022</del>	<del>.160</del>	<del>.008</del>	<del>.020</del>	<del>.182</del>	1	<del>.155</del>	<del>.078</del>	<del>.909</del>
Sig. (2-tailed)	.836	.767	.836	.135	.939	.810	.087		.136	.469	.004
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.239*	.250*	.253*	-.039	.141	.150	.286**	.159	1	.316**	.587**
Sig. (2-tailed)	.024	.018	.017	.714	.188	.161	.007	.136		.003	.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.161	.121	.297**	.164	.211*	.186	.125	.078	.316**	1	.568**
Sig. (2-tailed)	.131	.258	.005	.124	.047	.082	.243	.469	.003		.000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pearson Correlation	.576**	.405**	.455**	.278**	.390**	.485**	.479**	.303**	.587**	.568**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliability

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	89	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.12	10.178	.156	.662
P2	36.29	9.755	.284	.642
P3	36.42	9.609	.271	.645
P4	36.63	7.645	.455	.604
P5	36.46	9.979	.143	.669
P6	36.70	9.259	.327	.634
P7	36.62	9.080	.423	.617
P8	36.42	8.655	.442	.610
P9	36.48	9.366	.318	.636
P10	36.62	8.580	.389	.621

### RELIABILITY

/VARIABLES=P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE.

## Reliability

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	89	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.557	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	38.17	5.090	.255	.544
P12	37.91	6.219	.205	.541
P13	37.89	5.942	.221	.539
P14	37.92	6.596	.055	.580
P15	37.42	6.337	.216	.538
P16	37.71	6.118	.331	.513
P17	37.84	6.111	.320	.515
P18	37.81	6.588	.133	.555
P19	37.64	5.756	.435	.484
P20	37.60	5.789	.407	.490



**Regression****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.276	2.271

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.217	1	178.217	34.550	.000 <sup>a</sup>
	Residual	448.771	87	5.156		
	Total	626.989	88			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.565	2.974		8.259	.000
	X	.430	.073	.533	5.878	.000

a. Dependent Variable: Y

No	Sarana dan Prasarana (X)										Motivasi Kerja (Y)											
	Jawaban Pernyataan										Jawaban Pernyataan											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Σ	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Σ
1	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	4	5	4	2	4	3	2	36	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	45
6	5	4	4	5	5	4	2	4	3	2	38	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	43
7	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	38	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
8	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	40	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	41	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
10	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	46	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	43
11	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	44	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
12	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
13	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	41	2	4	3	5	4	4	4	5	4	5	40
15	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	36
16	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	35	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	35
18	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
20	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	41	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39
21	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	40	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
22	5	4	5	3	4	3	4	4	4	2	38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	40







78	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	46	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	45
80	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	41	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
81	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	41	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	45
82	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43
83	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	42
84	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
85	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	44	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
88	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
89	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	44





t Tabel

Tingkat Persentase Distribusi  $t$  (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92464	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.76529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92563	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00576	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39239	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66358	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61889	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	



NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			



## BIOGRAFI PENULIS



Al Imran Mawardi yang lebih dikenal dengan panggilan imran lahir pada tanggal 20 november 1996 dari pasangan suami istri Bapak Ramsyidar Dan Ibu Maryam, peneliti merupakan anak pertama dari Enam bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di

BTN Tabaria Blok A22 N0 5, pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Mandar Pitu lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan sekolah di SMP N 1 Papalang lulus pada tahun 2011, setelah lulus peneliti melanjutkan kembali di SMK N 1 Papalang dan lulus tahun 2014, setelah menyelesaikan masa sekolahnya peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen pada tahun 2014 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.