

**PREFERENSI FAKTOR – FAKTOR KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN DEMAK**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**YOSIANA DESI SARASWATI
NIM. 12010110120108**

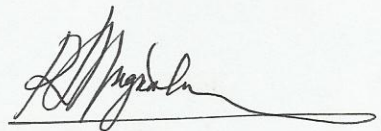
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yosiana Desi Saraswati
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120108
Fakultas/Jurusan : Ekonomika/Manajemen
Judul Skripsi : **PREFERENSI FAKTOR-FAKTOR
KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KABUPATEN DEMAK**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 11 Juni 2014

Dosen Pembimbing,



Dra. Rini Nugraheni, M.M
NIP. 195612031984032001

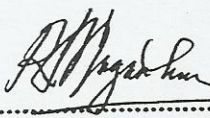
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Pengusul : Yosiana Desi Saraswati
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120108
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : **PREFERENSI FAKTOR-FAKTOR
KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KABUPATEN DEMAK**

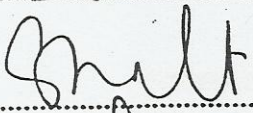
Dinyatakan lulus pada tanggal 26 Juni 2014

Nama Pengusul

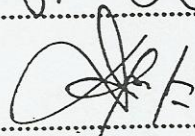
Dia. Rini Nugraheni, M.M


(.....)

Dia. Lariva, S.E., M.M


(.....)

Dia. Damastuti, S.E., M.Si


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Yosiana Desi Saraswati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“PREFERENSI FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN DEMAK”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 Juni 2014

Yang membuat pernyataan,

(Yosiana Desi Saraswati)
NIM. 12010110120108

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Life isn't about what we dreams, what we want to, or what we can get. But life is about How to make all of them come true.”

“Appreciate what you have before it becomes what you had. ”

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Mama dan Papa tercinta

Alm. Papi dan Almh. Mami tercinta

Kakak dan Adikku tersayang

Serta Almamaterku Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan 4 faktor kinerja yaitu motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan karyawan, kompensasi, dan kepemimpinan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak yang berjumlah 60 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Rank Spearman Correlation, Uji Non-Parametrik Mann Whitney, dan Uji Kruskal Wallis serta Uji Duncan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi keempat faktor kinerja yang cukup kuat antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari keempat faktor kinerja, karyawan pria dan wanita memiliki perbedaan preferensi faktor kinerja sebagai urutan pertama. Karyawan pria memilih faktor motivasi kerja sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, sedangkan karyawan wanita memilih faktor kepemimpinan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Secara umum, karyawan pria dan wanita memiliki preferensi yang sama terhadap faktor kemampuan dan keterampilan menempati urutan ketiga, dan faktor kompensasi menempati urutan terakhir (keempat). Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan adanya perbedaan preferensi kemampuan dan ketampilan individu. Sedangkan preferensi motivasi, kompensasi dan kepemimpinan tidak berbeda. Karyawan SMA memiliki ranking preferensi faktor motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding D3 dan S1.

Kata kunci : kinerja, preferensi, gender, pendidikan.

ABSTRACT

This study used four performance factors, namely motivation, ability and skills of employees, compensation, and leadership. The samples in this study were employees of the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak totaling 60 employees. The analysis used in this study is the Spearman Rank Correlation Test, Test of Non - Parametric Mann Whitney and Kruskal Wallis test and Duncan test.

The results showed that there is a correlation factor of four fairly strong performance between male employees and female employees. Of the four performance factors, male and female employees have different preferences as a performance factor of the first order. Employees working men choose a motivating factor as the main factors that can affect their performance, while female employees choose leadership factors as the main factors that can affect performance. In general, employees are men and women have the same preferences for factors abilities and skills of third place, and the compensation factor ranks last (fourth). Based on the level of education, reflects differences in appearance of individual preferences and abilities. While the preference of motivation, compensation and leadership is no different. School employees have a preference ranking of job motivation factor higher than the D3 and S1.

Keywords : *performance, preference, gender, education.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah subhannahuwata'ala, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PREFERENSI FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN DEMAK**". Skripsi ini sesungguhnya bukanlah kerja individual dan akan sulit terlaksana tanpa bantuan banyak pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, namun dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Irine Rini Demi Pangestuti, M.E selaku Dosen Wali yang senantiasa membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Ibu Eisha Lataruva, S.E.,M.M dan Ibu Ismi Darmastuti, S.E.,M.Si selaku Dosen Penguji yang telah menguji penulis sehingga lulus dan mendapatkan nilai yang memuaskan.

6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Mama, Papa, Alm. Papi, Almh. Mami, Mbak Dini, Mas Heru, dan Dek Intan tercinta, yang selalu memberikan doa, bimbingan, semangat serta dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Qumarul Huda, S.H yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.
9. Ibu Sunarni yang telah memudahkan serta membantu penulis dalam melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.
10. Para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, atas kerjasama serta kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dalam bentuk isian kuesioner.
11. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Luluk, Fiqria, Siti, Mbak Ira, juga untuk 11GM (Fifi, Rezkita, Luluk, Anita, Febi, Indira, Venti, Andin, Shabrina) yang telah memberikan semangat dan pelajaran hidup selama ini.
12. Teman-teman Manajemen 2010 Reguler 1 2010, Dhila, Cicilia, Pingkan, Tari, Evita, Stella, Devi, dan teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan dan semangat yang telah diberikan selama penulis menuntut ilmu.

13. *My Special One*, Galang Nuzul Firman, yang senantiasa menemani, memberikan doa, semangat, dorongan, dan mengganggu penulis selama penyusunan skripsi ini.
14. Segenap keluarga Economic Voice (EV) yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
15. Keluarga KKN Tim II Desa Wates (Sherly, Nisa, Ema, Mbak Yanti, Yama, Bang Heri, Hisyam, Fian, Mas Rudi) atas pelajaran hidup yang sangat tidak berfaedah bagi penulis.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin.

Semarang, 11 Juni 2014

Penulis

Yosiana Desi Saraswati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pengertian Preferensi	12
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3.1 Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.2 Kemampuan dan Keterampilan Individu	19
2.1.3.3 Kompensasi	21
2.1.3.4 Kepemimpinan	23
2.1.4 Karakteristik Demografis.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
3.1.1 Variabel Penelitian.....	32
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Teknik Analisis Data	39
3.5.1 Rank Spearman Correlation	39
3.5.2 Uji Mann Whitney.....	40
3.5.3 Analisis Varians Satu Jalan (<i>One-Way ANOVA</i>) ..	41

	3.5.4 Uji Kruskall Wallis.....	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	43
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.....	43
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.....	44
4.1.3	Wilayah Awal Layanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak	45
4.1.4	Struktur Organisasi.....	45
4.1.4.1	Dasar Hukum Struktur Organisasi	45
4.2	Gambaran Umum Responden.....	46
4.2.1	Usia Responden.....	46
4.2.2	Jenis Kelamin (<i>Gender</i>) Responden.....	47
4.2.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	48
4.2.4	Masa Kerja Responden.....	49
4.3	Analisis Data.....	50
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	50
4.3.1.1	Deskripsi Preferensi Faktor Motivasi Kerja.....	51
4.3.1.2	Deskripsi Preferensi Faktor Kemampuan dan Keterampilan Individu.....	52
4.3.1.3	Deskripsi Preferensi Faktor Kompensasi ..	53
4.3.1.4	Deskripsi Preferensi Faktor Kepemimpinan.....	54
4.3.1.5	Deskripsi Urutan Preferensi	56
4.3.2	Pengujian Hipotesis.....	58
4.3.3	Uji Beda Preferensi	59
4.3.3.1	Uji Beda Berdasarkan <i>Gender</i>	59
4.3.3.2	Uji Beda Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.4	Pembahasan	73
4.4.1	Preferensi Faktor-faktor Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah (PDAM) Kabupaten Demak ...	73
4.4.2	Perbedaan Peringkat Faktor Kinerja Berdasarkan <i>Gender</i>	74
4.4.3	Perbedaan Peringkat Faktor Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Keterbatasan	78
5.3	Saran	78
5.3.1	Implikasi Teoritis	78
5.3.2	Implikasi Manajerial (Bagi Instansi).....	79
5.3.3	Bagi Penelitian Selanjutnya	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Usia Responden.....	47
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden.....	50
Tabel 4.5	Preferensi Atas Motivasi Sebagai Faktor Kinerja.....	51
Tabel 4.6	Preferensi Atas Kemampuan dan Keterampilan Sebagai Faktor Kinerja.....	52
Tabel 4.7	Preferensi Atas Kompensasi Sebagai Faktor Kinerja	53
Tabel 4.8	Preferensi Atas Kepemimpinan Sebagai Faktor Kinerja.....	55
Tabel 4.9	Rata-rata Preferensi Karyawan.....	56
Tabel 4.10	Mean Rank Faktor Kinerja Berdasarkan <i>Gender</i>	59
Tabel 4.11	Ranking Faktor Kinerja Berdasarkan <i>Gender</i>	60
Tabel 4.12	Uji Korelasi Berdasarkan <i>Gender</i>	60
Tabel 4.13	Uji Beda Preferensi Motivasi Berdasarkan <i>Gender</i>	62
Tabel 4.14	Uji Beda Preferensi Kemampuan dan Keterampilan Berdasarkan <i>Gender</i>	63
Tabel 4.15	Uji Beda Preferensi Kompensasi Berdasarkan <i>Gender</i>	64
Tabel 4.16	Uji Beda Preferensi Kepemimpinan Berdasarkan <i>Gender</i>	65
Tabel 4.17	Mean Rank Faktor Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	66
Tabel 4.18	Ranking Faktor Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.19	Uji Korelasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.20	Uji Beda Preferensi Motivasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4.21	Uji Beda Preferensi Kemampuan dan Keterampilan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.22	Uji Beda Preferensi Kompensasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.23	Uji Beda Preferensi Kepemimpinan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.24	Analisis ANOVA dan Post Hoc Test.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2 Sumbangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih di Kabupaten Demak. Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, maka PDAM harus memiliki kinerja yang tinggi. Namun, dalam perjalanannya sering mendapat keluhan dari masyarakat atau

pelanggannya. Keluhan masyarakat mengenai pelayanan karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, antara lain yaitu lokasi atau tempat pembayaran hanya berada di tempat tertentu, sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta kecepatan penanganan keluhan yang kurang efektif sehingga membutuhkan waktu lebih lama dari yang diharapkan oleh pelanggan (www.suaramerdeka.com/harian/0304/12/surat.htm).

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi (Wibowo, 2007).

Dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, seharusnya Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Demak dapat memberikan kinerja yang terbaik, baik kinerja pelayanan maupun kinerja karyawannya sendiri. Jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

Kinerja menurut Wibowo (2013), adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Menurut Dessler (2006), kinerja

karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Simamora (2004), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Moehariono (2010), mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Baik atau tidaknya kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Adapun faktor-faktor kinerja menurut para beberapa ahli, yaitu:

1. Menurut Mathis & Jackson (2011), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu :
 - a. Kemampuan individual, seperti : bakat, minat, dan faktor kepribadian.
 - b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
 - c. Dukungan organisasi yang diterimanya, seperti: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013), yaitu sebagai berikut :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3. Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dikutip dari Wibowo, 2007), terdapat tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, yaitu :

A – *Ability (knowledge dan skill)*

C – *Clarity (understanding atau role perception)*

H – *Help (organizational support)*

I – *Incentive (motivation atau willingness)*

V – *Validity (valid dan legal personnel practices)*

E – *Environment (environmental fit).*

4. Menurut Wibowo (2007), pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.
5. Sementara Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.
6. Moehariono (2010), mengemukakan bahwa menurut model mitra-*lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Namun, dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, kompensasi, dan kepemimpinan. Keempat faktor tersebut dipilih karena berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, faktor kemampuan dan keterampilan individu, faktor kompensasi, dan faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, tidak terlepas dari faktor lainnya yaitu salah satunya faktor demografi, dalam hal ini *gender* dan pendidikan. Kedua faktor ini dipilih karena menurut Arif Budiman (1982) *gender* ini merupakan sebuah keunikan yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan dalam dunia kerja, banyak timbulnya persoalan kesetaraan ataupun masalah lainnya, sehingga perlu adanya perhatian lebih lanjut yang dikemukakan. Adapun faktor pendidikan dipilih karena dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tella, Ayeni, dan Popoola (2007) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Ayub dan Rafif (2011), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada manajer bank di Pakistan. *Gender* berkontribusi penting dalam motivasi serta kepuasan kerja. Laki-laki lebih termotivasi dan merasa puas dengan gaji yang didapatnya, sedangkan perempuan merasa puas apabila memiliki hubungan interpersonal, keamanan, tunjangan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika atasan peduli dan mendukung serta memusatkan perhatian mereka pada faktor-faktor yang memotivasi karyawan hasilnya akan lebih produktif dan karyawan dapat berkomitmen dengan pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jauliman (2004) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan, motivasi, serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rakhmat (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung.

Anggraeni (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung yang positif dan signifikan. Namun, dilihat secara parsial motivasi lebih dominan daripada kemampuan.

Muljani (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Dari uraian di atas, penulis mengindikasikan bahwa adanya keluhan masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak kepada masyarakat atau pelanggan tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, maka perlu dilakukan penelitian

mengenai hal apa yang dominan dalam kinerja para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, dengan judul penelitian **“Preferensi Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada adalah adanya keluhan yang diberikan oleh masyarakat mengenai kualitas pelayanan yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak belum sebanding dengan pemenuhan permintaan masyarakat. Permasalahan tersebut mengindikasikan kurangnya kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak. Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, kompensasi, dan kepemimpinan.

Selain beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, karakteristik demografis juga merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja individu. Faktor-faktor demografis tersebut antara lain : *gender* dan tingkat pendidikan. Robbins (2009) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, banyak timbulnya persoalan kesetaraan ataupun masalah lainnya, sehingga perlu adanya perhatian lebih lanjut yang dikemukakan.

Selain *gender*, faktor demografis lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor pendidikan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun, pendidikan

juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan individu dalam suatu perusahaan seperti yang telah dijelaskan di atas harus menjadi perhatian perusahaan tersebut. Dalam hal ini diperlukan analisis mengenai faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana preferensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak?
2. Apakah ada perbedaan preferensi faktor-faktor kinerja karyawan antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan ?
3. Apakah ada perbedaan preferensi faktor-faktor kinerja karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

2. Meneliti apakah faktor demografi *gender* dan latar belakang pendidikan mempengaruhi preferensi faktor-faktor kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, terutama mengetahui faktor-faktor kinerja karyawannya.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran serta pengaplikasian dalam ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal faktor-faktor kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian serta sebagai pertimbangan instansi atau perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi 5 bab, yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran-saran sebagai masukan bagi instansi dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Preferensi

Preferensi berasal dari bahasa Inggris “*preference*” yaitu *something preferred, one’s first choice, greater liking, giving of priority advantage to something*, yang berarti sesuatu yang lebih diminati, suatu pilihan utama, merupakan kebutuhan prioritas dan memberi keuntungan yang lebih baik (Simon & Shister, 1996). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Preferensi berarti (hak untuk) didahulukan dan diutamakan daripada yang lain, prioritas, pilihan, kecenderungan, kesukaan. Preferensi atau selera adalah sebuah konsep, yang digunakan pada ilmu sosial, khususnya ekonomi. Ini mengasumsikan pilihan rasional atau imajiner antara alternatif-alternatif dan kemungkinan dari pemeringkatan alternatif tersebut, berdasarkan kesenangan, kepuasan, gratifikasi, pemenuhan, kegunaan yang ada. Lebih luas lagi, bisa dilihat sebagai sumber dari motivasi. Di ilmu kognitif, preferensi individual memungkinkan pemilihan tujuan/goal (<http://id.wikipedia.org/wiki/Preferensi>).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa preferensi merupakan suatu ketertarikan seseorang (karyawan) dalam memberikan penilaian terhadap suatu pilihan yang ada.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah “*performance*”, yang berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja menurut Wibowo (2013), adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Simamora (2004), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Moehersono (2010), mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut definisi tentang kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan selama waktu periode tertentu dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan selama waktu periode tertentu dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Mathis & Jackson (2011), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu :

1. Kemampuan individual, seperti : bakat, minat, dan faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas
3. Dukungan organisasi yang diterimanya, seperti: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor tersebut diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Performance-P)} = \text{Kemampuan (Ability-A)} \times \text{Usaha (Effort-E)} \times \text{Dukungan (Support-S)}$$

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dikemukakan Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013), yaitu sebagai berikut

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2013) merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

A – *Ability (knowledge dan skill)*

C – *Clarity (understanding atau role perception)*

H – *Help (organizational support)*

I – *Incentive (motivation atau willingness)*

V – *Validity (valid dan legal personnel practices)*

E – *Environment (environmental fit).*

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun dari organisasi. Dari pekerja dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

Sementara Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

1. Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, maka makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Yaitu faktor-faktor yang berasal dari dukungan organisasi tempat karyawan atau pegawai tersebut bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi, misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, keadaan perekonomian negara serta budaya masyarakat. Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai.

Moeheriono (2010), mengemukakan bahwa menurut model mitra-*lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dari berbagai faktor kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, penulis memilih untuk menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Wirawan (2009), yaitu : faktor internal pegawai (seperti : pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja), faktor lingkungan internal organisasi (seperti : kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi), dan

faktor lingkungan eksternal organisasi (seperti : kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya masyarakat). Dari ketiga faktor tersebut, penulis hanya menggunakan beberapa faktor saja, yaitu faktor motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Penulis memilih menggunakan faktor-faktor tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan mampu mengetahui kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

2.1.3.1 Motivasi Kerja

Pada umumnya, pekerja memerlukan motivasi untuk memenuhi kebutuhan serta untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila pekerja memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Maka, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Robbins (2003), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2013). Menurut Mathis dan Jackson (2011), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya

bertindak karena satu alasan : untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, diantaranya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi/Higiene Herzberg. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, (3) kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, (4) kebutuhan akan penghargaan, dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan teori motivasi/higiene Frederick Herzberg mengasumsikan bahwa sekelompok faktor, *motivator* (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan), menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi, faktor-faktor higiene (hubungan antarpersonal, administrasi/kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, kondisi kerja) dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2.1.3.2 Kemampuan dan Keterampilan Individu

Beberapa karyawan, meskipun memiliki motivasi yang tinggi, tetapi tidak memiliki kemampuan dan keterampilan untuk berkinerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan berperan penting dalam perilaku dan kinerja individu. Setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang dapat membuatnya relatif lebih unggul atau kurang unggul dibandingkan individu lain dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang dimiliki seseorang untuk

melakukan suatu tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya bersifat stabil selama beberapa waktu, sedangkan keterampilan berubah seiring waktu dengan pelatihan atau pengalaman. Orang dapat dilatih untuk memiliki keterampilan baru. Kemampuan berikut telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang penting untuk membantu membedakan mana karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah : kemampuan mental, intelegensi emosi (*emotional intelligence*), dan *tacit knowledge*.

1. Kemampuan Mental, merujuk pada tingkat intelegensi seseorang dan dapat dibagi ke dalam subkategori, yang mencakup kelancaran dan pemahaman verbal, alasan induktif dan deduktif, memori asosiatif, dan orientasi spasial.
2. Intelegensi Emosi (*emotional intelligence*), merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati, dan menangani hubungan dengan orang lain.
3. *Tacit Knowledge*, merujuk pada pengetahuan praktis yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman langsung dalam pekerjaan.

Sedangkan Robbins dan Judge (2009), mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, seperti : berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kemampuan intelektual atau fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik bergantung pada persyaratan kemampuan dan keterampilan dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, dan sebaliknya, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu.

2.1.3.3 Kompensasi

Suatu organisasi memberikan imbalan atau kompensasi sebagai *feedback* terhadap waktu dan tenaga yang telah diberikan seorang karyawan selama bekerja. Sistem yang diberikan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada *pembayaran keuangan langsung* dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada *pembayaran tidak langsung* dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan (Dessler, 1997).

Pemberian kompensasi dapat terjadi *tanpa ada kaitannya dengan prestasi*, seperti upah dan gaji. *Upah* adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas *waktu* yang telah digunakan, sedangkan *gaji* adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan *tanggung jawab* atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, seperti : buruh, pekerja kasar. Sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian *gaji*. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk *insentif*, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. Bentuk kompensasi lain berupa *tunjangan*, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapat perhatian atasan (Wibowo, 2007).

2.1.3.4 Kepemimpinan

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerjadam terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Handoko (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang diterapkan.

Terdapat dua jenis kepemimpinan, yaitu : kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Pemimpinan transaksional (*transactional leaders*) adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Sedangkan pemimpin transformasional (*transformational leaders*) adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

2.1.4 Karakteristik Demografis

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor demografis. Adapun faktor demografis tersebut adalah sebagai berikut.

1. Usia

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja adalah usia dari karyawan tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai usia yang sudah tidak produktif maka kemungkinan kinerja orang tersebut dapat mengalami penurunan bila dibandingkan dengan saat masih muda. Namun, tidak selamanya penambahan usia dapat menurunkan kinerja seseorang. Tuntutan bagi sebagian besar pekerjaan, bahkan untuk pekerjaan dengan persyaratan tenaga kerja manual yang berat, tidaklah cukup ekstrem sehingga penurunan dalam keterampilan fisik yang berkaitan dengan usia memiliki dampak pada produktivitas atau jika terdapat sedikit penurunan yang dikarenakan oleh usia, hal tersebut akan tergantikan oleh keuntungan yang didapatkan dari pengalamannya selama ia bekerja (Robbins & Judge, 2009).

2. Gender

Banyak perdebatan yang muncul mengenai adanya perbedaan antara Laki-laki dan Perempuan yang mempengaruhi kinerja mereka. Robbins dan Judge (2009), mengemukakan bahwa terdapat satu permasalahan yang tampaknya memang berbeda dalam hal *gender*, khususnya saat karyawan memiliki anak-anak berusia prasekolah, adalah preferensi terhadap jadwal kerja. Dalam hal ini, Perempuan memiliki tanggung jawab sepenuhnya terhadap anak dan keluarganya, sehingga dapat memengaruhi kinerja pekerjaannya. Sedangkan Laki-laki, memiliki tanggung jawab sepenuhnya dalam menafkahi keluarganya, maka Laki-laki cenderung bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya tersebut sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dibandingkan Perempuan.

3. Masa Jabatan

Masa jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat terjadi karena perasaan bosan, jenuh atau cenderung malas untuk melakukan pekerjaan yang sama selama beberapa tahun, karena rasa bosan tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun tidak seperti ketika awal bekerja. Namun, dengan lamanya masa jabatan yang dimiliki seseorang juga dapat meningkatkan kinerja mereka, karena semakin lama masa jabatan yang dimiliki seseorang maka pengalaman bekerja yang dimilikinya semakin banyak pula.

4. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

1. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tella, Ayeni, dan Popoola (2007) mengenai *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria* menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan

kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif dan metode sensus dalam menentukan responden, yaitu sebanyak 200 responden . Metode statistik deskriptif, korelasi berganda pearson, dan beberapa metode klasifikasi dengan uji T digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayub dan Rafif (2011) mengenai *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction* menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada manajer bank di Pakistan. *Gender* berkontribusi penting dalam motivasi serta kepuasan kerja. Laki-laki lebih termotivasi dan merasa puas dengan gaji yang didapatnya, sedangkan Perempuan merasa puas apabila memiliki hubungan interpersonal, keamanan, tunjangan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika atasan peduli dan mendukung serta memusatkan perhatian mereka pada faktor-faktor yang memotivasi karyawan hasilnya akan lebih produktif dan karyawan dapat berkomitmen dengan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. Sedangkan untuk analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 16.0. Statistik deskriptif untuk informasi demografis dan *Pearson Product Moment Correlation Coefficient* dilakukan untuk menemukan korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.
3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jauliman (2004) mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak

Binjai menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan, motivasi, serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. Secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi, serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, sementara variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Binjai dengan mengambil responden para pegawai sebanyak 73 orang yang ditentukan secara acak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian. Teknik analisis data penelitian menggunakan regresi berganda dan SPSS versi 11.0 dalam pengolahan data.

4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rakhmat (2006) mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam menentukan responden penelitian, yaitu sebanyak 218 orang, serta menggunakan regresi berganda dalam analisis data.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2013) mengenai Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung menunjukkan bahwa kemampuan dan

motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Namun, dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kemampuan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive survey* dan *explanatory survey* dalam penentuan sampel. Korelasi *Product Moment*, SPSS versi 12.0 *for Windows*, analisis korelasi *pearson*, teknik analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengolah data yang telah terkumpul.

6. Muljani (2002) dalam penelitiannya mengenai Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.
7. Ma'arif, Sukmawati, Damayanthi (2013) dalam penelitiannya tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditunjukkan oleh kreativitas, dan inovasi. Kinerja karyawan

dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor psikologis. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan tercermin dari indikator kemampuan dan keterampilan, faktor psikologis mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan yang diwakili oleh proses pembelajaran. Sedangkan faktor organisasi yang tercermin dari kepemimpinan, desain pekerjaan dan pengawasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengumpulan data primer berupa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan terhadap seluruh pegawai tetap di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor yang berjumlah 101 orang yang terdiri dari pegawai kantor pusat dan pegawai yang bekerja di 24 unit pasar Kabupaten Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan meminta responden untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, faktor-faktor kinerja yang akan dibahasanya difokuskan pada 4 faktor. Keempat faktor kinerja tersebut adalah :

1. Motivasi Kerja
2. Kemampuan dan Keterampilan Individu
3. Kompensasi
4. Kepemimpinan

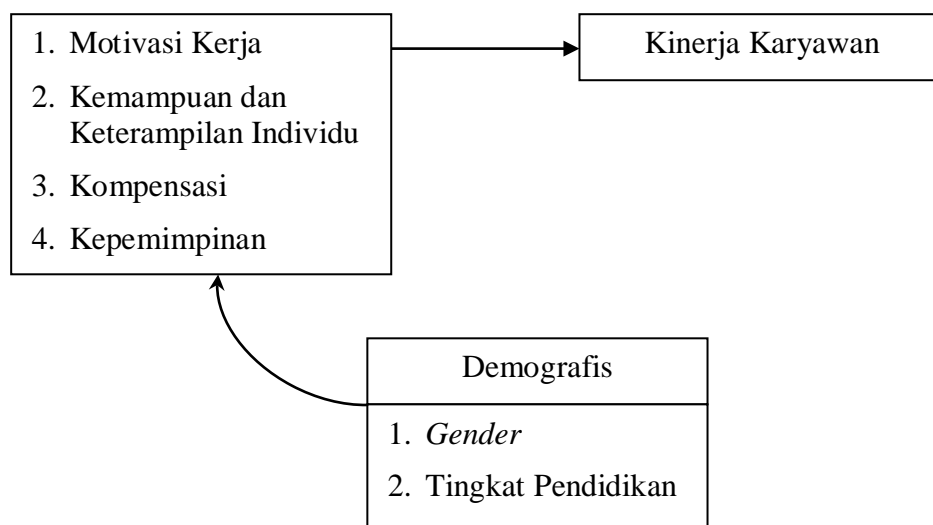
Penulis memilih menggunakan keempat faktor tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat apabila diterapkan pada Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Kabupaten Demak. Selain keempat faktor tersebut (faktor motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, kompensasi, dan kepemimpinan), faktor demografi (seperti *gender* dan pendidikan) juga akan dibahas dalam penelitian ini. Faktor demografi tersebut dapat mempengaruhi preferensi karyawan mengenai faktor – faktor kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Ada perbedaan preferensi faktor-faktor kinerja karyawan berdasarkan *gender*.

H₂ : Ada perbedaan preferensi faktor-faktor kinerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2007). Variabel independen pada penelitian ini adalah :

a. Faktor Demografi :

1. *Gender* (Laki-laki dan Perempuan)
2. Tingkat Pendidikan (SMA, D3, dan S1)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini variabel dependennya adalah penilaian preferensi terhadap faktor – faktor kinerja karyawan, yaitu :

- a. Faktor Motivasi Kerja
- b. Faktor Kemampuan dan Keterampilan Individu
- c. Faktor Kompensasi
- d. Faktor Kepemimpinan

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

1. Faktor Demografis

a. *Gender*

Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Robbins (2009), mengemukakan bahwa terdapat satu permasalahan yang tampaknya memang berbeda dalam hal *gender*, khususnya saat karyawan memiliki anak-anak berusia prasekolah, adalah preferensi terhadap jadwal kerja. Dalam hal ini, perempuan memiliki tanggung jawab sepenuhnya terhadap anak dan keluarganya, sehingga dapat memengaruhi kinerja pekerjaannya. Sedangkan laki-laki, memiliki tanggung jawab sepenuhnya dalam menafkahi keluarganya, maka laki-laki cenderung bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya tersebut sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dibandingkan perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang dilakukan secara terus menerus sehingga dapat menambah pengetahuan serta membentuk pola pikir seseorang atau karyawan, yang berguna untuk memecahkan persoalan – persoalan yang terjadi di dalam dunia kerja.

2. Faktor – Faktor Kinerja

a. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2013).

b. Faktor Kemampuan dan Keterampilan Individu

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya bersifat stabil selama beberapa waktu, sedangkan keterampilan berubah seiring waktu dengan pelatihan atau pengalaman. Orang dapat dilatih untuk memiliki keterampilan baru (Ivancevich, 2006).

c. Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau *feedback* yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk hasil kerja yang telah diberikannya. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk *insentif*. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi

faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. Bentuk kompensasi lain berupa *tunjangan*, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapat perhatian atasan (Wibowo, 2007).

d. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2008).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2006), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak yang berjumlah 154 orang, namun dalam penelitian ini populasi target yang memenuhi syarat pengambilan kuesioner yaitu dengan masa kerja minimal 2 tahun dan berstatus pegawai tetap sebesar 147 orang. Peneliti memberikan syarat tersebut karena diharapkan karyawan lebih memiliki pengalaman selama bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak, sehingga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand, 2006) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian. Jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus formula statistik menggunakan pendekatan Yamane (1973, dalam Ferdinand, 2006) dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

d = Presisi yang ditetapkan atau prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%.

Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

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

$$n = 59,677 = 60 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Ketentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak dengan masa kerja minimal 2 tahun.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Demak. Data primer dalam penelitian ini meliputi identitas beserta karakteristik dan preferensi responden terhadap ke 4 faktor kinerja karyawan, yaitu : faktor motivasi kerja, kemampuan karyawan, kepemimpinan, dan kompensasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Sekaran, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai berdasarkan *gender*, latar belakang pendidikan, masa kerja, dan struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Kuesioner dapat diberikan secara pribadi, disuratkan kepada responden, atau disebarluaskan secara elektronik (Sekaran, 2006). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu Bagian A dan Bagian B.

Dalam Bagian A, responden diharapkan untuk mengisi data diri beserta detail data demografi masing-masing responden, seperti : nama, usia, jenis kelamin, jabatan, golongan, latar belakang pendidikan, serta masa kerja. Sedangkan Bagian B, responden diharapkan dapat memberikan peringkat

(ranking) berdasarkan preferensinya pada 4 faktor kinerja karyawan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun rincian jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

1. Peringkat 1 = Faktor utama yang mempengaruhi kinerja responden
2. Peringkat 2 = Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja responden
3. Peringkat 3 = Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja responden
4. Peringkat 4 = Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja responden

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu agar dapat bermanfaat, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Teknis analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Penelitian ini menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* untuk mengolah data. Dalam penelitian ini digunakan 4 teknik analisis, yaitu :

3.5.1 Rank Spearman Correlation

Menurut Arikunto (2010), teknik *rank spearman correlation* merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan 2 variabel yang datanya berupa jenjang atau ranking. Adapun rumus koefisien korelasi spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

Dimana : r_s = Koefisien korelasi rank

d = Selisih rank antara X (R_x) dan Y (R_y)

n = Banyaknya pasangan rank

Dasar untuk menentukan kekuatan hubungan serta bentuk/arrah hubungan, dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan berikut :

- a. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai positif, maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat nilai r_s ke +1, semakin kuat korelasi positifnya.
- b. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai negatif, maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai r_s ke -1, semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai 0 (nol), maka variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai +1 atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif sempurna.

3.5.2 Uji Mann-Whitney

Uji Mann-Whitney digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk ordinal. Bila dalam suatu pengamatan data berbentuk interval, maka perlu diubah dahulu ke dalam data ordinal (Sugiyono, 2008). Terdapat dua rumus yang digunakan untuk pengujian, kedua rumus tersebut digunakan dalam perhitungan, karena akan digunakan untuk mengetahui harga U mana yang lebih kecil. Harga U yang lebih

kecil tersebut yang digunakan untuk pengujian dan membandingkan dengan U tabel. Adapun rumus Uji Mann-Whitney adalah sebagai berikut :

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{1}{2} \{n_1(n_1 + 1)\} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{1}{2} \{n_2(n_2 + 1)\} - R_2$$

Dimana : n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

U_1 = Jumlah peringkat 1

U_2 = Jumlah peringkat 2

R_1 = Jumlah ranking pada sampel n_1

R_2 = Jumlah ranking pada sampel n_2

3.5.3 Analisis Varians Satu Jalan (One-Way ANOVA)

Selain penggunaan teknik *rank spearman correlation* dan teknik uji mann-whitney, penelitian ini juga menggunakan teknik Analisis Varians Satu Jalan (One-Way ANOVA) merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen (Ghozali, 2005). Teknik ini digunakan untuk menganalisis faktor-faktor demografis yang mempunyai level (bagian/tingkatan) lebih dari dua, seperti : tingkat pendidikan.

3.5.4 Uji Kruskall Wallis

Uji Kruskall Wallis digunakan untuk menguji hipotesis k sampel independen bila datanya berbentuk ordinal. Bila dalam pengukuran ditemukan data berbentuk interval atau rasio, maka perlu diubah dulu ke dalam data ordinal, yaitu data berbentuk ranking/peringkat (Sugiyono, 2008).

Adapun rumus Uji Kruskal Wallis adalah sebagai berikut :

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(N+1)$$

H mendekati distribusi Chi Kuadrat (χ^2) dengan $dk = k - 1$

Dimana : n_j = Banyaknya nilai pengamatan pada tiap-tiap sampel

k = Banyaknya sampel yang diuji

R_j = Banyaknya ranking tiap sampel

N = Total pengamatan