

Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Yumiana, Dhea, Leystia Priska, Sulhijriah Jumasir, Erwina

Universitas Andi Djemma

Email: yumianamk@gmail.com, dheamanajemen@gmail.com, leystiapriska@gmail.com
sulhijriahjumasir@gmail.com, sulhijriahjumasir@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2023-08-04

Revised : 2023-08-16

Accepted: 2023-09-04

KEYWORD

Motivation; Employee;
Performance

KATA KUNCI

Motivasi kerja; kinerja; karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the role of work motivation on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City. The data collection technique used is through observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were employees at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City totaling 30 people. While the data analysis technique used is simple linear regression using the IBM SPSS 26 statistical application. Based on the results of research conducted by researchers, it shows the effect of work motivation on employee performance at the general company tirta mangkaluku palopo city, showing that obtained t count (11.377) > t table (1.701) with a significant level of $0.001 < 0.05$. This means that work motivation has a significant effect on employee performance at the public drinking water company Tirta Mangkaluku Palopo City. So that the better the implementation of Performance Motivation at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City, the more employee performance will improve.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum tirta mangkaluku kota palopo, menunjukkan bahwa diperoleh t hitung (11.377) > t tabel (1,701) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum air minum tirta mangkaluku kota palopo. Sehingga semakin baik penerapan Motivasi Kinerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai (Larasati, 2018).

Gondowahjudi, Ratri & Hakim (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja. Karena pada dasarnya motivasi kerja adalah usaha yang terintegrasi untuk mengerahkan dan menjaga tingkah laku seseorang yang mampu membuat orang tersebut terdorong untuk bekerja dan bertindak melakukan sesuatu dengan baik sehingga mencapai hasil atau tujuan didapatkan secara efektif.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Tanpa motivasi perusahaan akan sulit untuk mencapai kesuksesan yang optimum. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat membawa pengaruh terhadap karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Motivasi pada karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan pada perusahaan. Karena perusahaan menuntut karyawan maupun pegawai untuk mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kourouw, 2019).

Salah satu hal pokok yang sangat penting diperhatikan pada sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu menuntut manajemen untuk merencanakan dan mengawasi sumber daya yang dimiliki agar tetap berjalan dengan baik. Kinerja yang baik dan tinggi dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, begitu pula bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Peran motivasi pada perusahaan adalah untuk mendorong keinginan yang kuat pada karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan air untuk kebutuhan pokok sehari-hari guna memenuhi kehidupan yang sehat, bersih, dan

produktif. Untuk menjamin kepentingan rakyat, Undang-Undang menentukan bahwa sumber daya air dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat secara adil. Penguasaan negara atas sumber daya air tersebut diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah dengan tetap mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya. Dalam memenuhi kewajiban negara dalam penyediaan air bersih, pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 122 tahun 2015 tentang Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM).

Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air bersih. Perusahaan ini terletak di Jl. Pongsimpin-Latuppa NO.22 Kota Palopo. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadikan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu sebagai salah satu PERUMDA Air Minum ternama di Indonesia dan memiliki misi meningkatkan profesionalisme karyawan yang beriman, bertaqwa, loyal dan handal dalam layanan air minum, mewujudkan suasana kerja harmonis dan sinergis, optimalisasi pemanfaatan seluruh sumber daya lainnya untuk pengembangan kinerja, meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, dan menjalin hubungan sehat dan konstruktif dengan owner, customer, stakeholder dan shareholder.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi seperti halnya Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu ditingkatkan motivasinya dan kemudian akan berdampak terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erwina dkk (2018), Erica dkk (2020) dan Novriansya, (2022) Menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun ada juga penelitian lainnya mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Murti dkk (2013). Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan peneliti tentang bagaimana Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

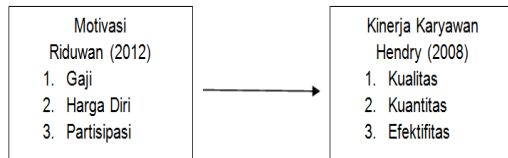
Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota palopo?

Tujuan Penelitian

tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. Metode



Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jl. Pongsimpin-Latuppa No. 22 Kota Palopo. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Variable pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu Motivasi sebagai variable bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y). indicator Motivasi pada penelitian ini yaitu gaji, harga diri, dan partisipasi (Riduwan: 2012). Sedangkan indicator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, dan efektifitas (Hendry: 2008). Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 30 orang dengan teknik pengumpulan data teknik incidental sampling. Data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic Vers. 24. Adapun skala likert, penentuan range dan rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Skala Likert:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Rentang skala:

r-rentang

$$\text{Skala} = \frac{\text{skor maksimal (5)} - \text{skor minimal (1)}}{\text{jumlah data (5)}} = 0.8$$

Berdasarkan rentang skala diatas maka diperoleh range sebagai berikut:

Tabel 1. Range skor

No	Range skor	Kategori
1	1,00 -1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81-2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,6 - 3,40	Cukup Setuju (CS)
4	3,41- 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data diolah (2023)

3. Hasil dan Pembahasan

Adapun analisis deskriptif persepsi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah optimal Menurut Andika (2019). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Riduwan (2012). Dari hasil kuesioner yang disebarakan diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator	Rataan Skor	Keterangan
1	Gaji	4,24	Sangat setuju
2	Harga diri	4,24	Sangat setuju
3	Partisipasi	4,24	Sangat setuju
	Total	4,24	Sangat setuju

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan persepsi responden Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Mangkaluku memiliki rataan skor sebesar 4,24 artinya bahwa Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Mangkaluku penerapannya sudah sangat baik. Indikator Gaji, Harga Diri dan Partisipasi memiliki rataan skor yang sama yaitu 4,24. Dimana perhitungannya dilakukan dengan cara jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan dikalikan dengan skor kemudian dibagi dengan jumlah responden sehingga didapatkan nilai skor yang sama. Pengukuran penentuan setiap indicator diukur dari jawaban kuesioner yang telah disebar. jadi secara keseluruhan Gaji, Harga diri, dan Partisipasi memiliki peran yang sama dan mempunyai dampak terhadap Motivasi Kerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Selain variabel Motivasi persepsi responden juga terhadap variabel kinerja dimana kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, De Yusa dan Yatami 2021). Indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Hendry (2008). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y_1)

No	Indikator	Rataan skor	Keterangan
1	Kualitas	4,20	Setuju
2	Kuantitas	4,22	Sangat setuju
3	Efektifitas	4,25	Sangat setuju
Rata-rata		4,22	Sangat setuju

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan persepsi responden Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku memiliki rata-rata skor sebesar 4,22 atau sangat setuju artinya bahwa penerapan kinerja yang ada pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah sangat baik. Jika dilihat berdasarkan indikator maka indikator dengan rata-rata skor tertinggi yaitu efektifitas dimana efektifitas merupakan ukuran hasil kerja atau keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun ada indikator yang memiliki rata-rata skor terendah yaitu kualitas sebesar 4,20 dimana kualitas pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan kualitas kinerja.

Kualitas ditentukan dengan cara melihat bagaimana karyawan berkomunikasi dengan baik, memiliki karakter dan komitmen yang kuat, menjalankan tugas dengan baik dan produktif. Kuantitas ditentukan dengan cara seberapa lama seorang karyawan bisa bekerja dalam satu harinya sedangkan efektifitas ditentukan oleh berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan-tujuannya.

Untuk melihat peran motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo di analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std Error	Beta		
(constant)	5.254	2.916		1.802	.082
Motivasi kerja	.853	.075	.907	11.377	.001

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas yang diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial motivasi kerja berperan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Besarnya kontribusi peran motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.816	2.463

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berperan terhadap kinerja karyawan, semakin bagus motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya jika motivasi kinerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Pengembangan sebagai indikator dari Motivasi Kerja yaitu Gaji, Harga Diri dan Partisipasi memiliki nilai sama, Jika didasarkan persepsi karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, indikator motivasi yang terdiri dari gaji, harga diri dan partisipasi memiliki nilai persepsi yang sama dimana penerapannya sangat baik. Gaji yaitu pemberian hak kepada karyawan sesuai ketentuan, memberikan insentif dan upah lembur kerja. Gaji yang diberikan oleh Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu diatas UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah, harga diri yaitu pandangan keseluruhan dari individu tentang dirinya sendiri, partisipasi yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan tanggung jawab

Sedangkan untuk variabel kinerja pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, indikator terbagi berdasarkan persepsi karyawan yakni kualitas, kuantitas dan efektifitas. Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta sempurnakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah sebagai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hal dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin adkk (2018) Erica dkk (2020) dan Novriansya, (2022) Menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun ada juga penelitian lainnya mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Murti dkk (2013). berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa regresi bernilai 0,853 dan konstanta sebesar 5.254. ini berarti bahwa tanpa keterlibatan pegawai lain maka kinerja karyawan sebesar 5.254 dan bertambah secara signifikan dengan kelipatan 0,853. Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sangat signifikan dengan nilai sig= 0,001. Hal ini berarti terdapat Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pada Tirta Mangkaluku Kota Palopo kinerja sehingga Motivasi Kerja perlu ditingkatkan dan dipelihara.

Adapun saran Motivasi kerja pada Perusahaan Tirta Mangkaluku Kota palopo sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara para pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan arahan, nasehat dan bimbingan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas lebih baik lagi. Dan Untuk karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo agar selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

5. Referensi

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Erwina, E. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 50-56.
- Fadilah, A. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hendri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).