

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KOTA BANDUNG

*INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PDAM IN BANDUNG*

Fitri Andriyani Siregar<sup>1</sup>  
Dr. Ida Nurnida,MM<sup>2</sup>

Program Studi S-1 Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[Fitrisiregar05@yahoo.co.id](mailto:Fitrisiregar05@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [idanurnida@gmail.com](mailto:idanurnida@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### ABSTRAK

Dalam suatu organisasi maupun instansi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting perusahaan tidak lepas dari kinerja pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, maka perlu memperbaiki motivasi kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan kausal. Responden penelitian berjumlah 90 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dan pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 2.0. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi pegawai PDAM Tirtawening Kota Bandung dalam kategori baik, yaitu dengan prosentase sebesar 76,91% dan kinerja berada dalam kategori sangat baik, yaitu dengan prosentase 85,11 %. Hasil uji linear sederhana dapat dibuktikan bahwa: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtawening Kota. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan angka Sig sebesar 0,01  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, maka artinya Motivasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 11,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 88,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

### ABSTRACT

*In the organization and institution of human resources (HR), it is an important factor in one company that can not be separated from the performance of employees. To obtain good performance, it is necessary to improve employee motivation. The purpose of this study was to determine the influence of work motivation on employee performance in Bandung local water company . This study uses quantitative methods to the type of research uses descriptive and causal. Respondents study amounted to 90 people with a sampling technique that proportionate random sampling. Data analysis technique used in this study is descriptive analysis and simple linear regression analysis and managed the data using SPSS 2.0 application assistance. Based on the results of descriptive analysis, employee motivation in Tirtawening local water company of Bandung in both categories is present with a percentage of 76.91% and the performance is in the excellent category is present with a percentage of 85.11%. The test results can be proved that the simple linear: Work Motivation effect on employee performance in Tirtawening local water company of Bandung . Based on calculations significance test showed Sig 0,01  $t_{hitung} > t_{table}$ , it means that the motivation (X) partially significant effect on performance (Y). The result of the coefficient of determination ( $r^2$ ) can be seen that the motivational effect on the performance of 11.8%. While the remaining 88.2% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keyword :** Motivation To Work, performance of employees

---

## 1. Pendahuluan

Sebuah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan maksud, profit motif untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki (Prasetio, 2016). Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan asset yang utama dari setiap organisasi, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan pasti memiliki masalah didalamnya, salah satunya yaitu pada Perusahaan PDAM. Perusahaan PDAM kota Bandung mengalami penurunan pencapaian kinerja. Setiap perusahaan pasti memiliki masalah didalamnya, salah satunya yaitu pada Perusahaan PDAM. Perusahaan PDAM kota Bandung mengalami penurunan pencapaian kinerja. Pada tahun 2014 presentase pencapaian kinerja PDAM kota Bandung mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, yaitu dari 37.10% menurun menjadi 37.89% pada tahun 2013. Selain itu masih terdapat masalah lain yang terjadi, yaitu masih banyak warga yang mengeluhkan tentang pelayanan PDAM yang dinilai belum maksimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Bandung”.

### 1.1 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai PDAM Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai PDAM Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Bandung?

### 2.1. Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins dan Couter (dalam Priansa, 2014: 201) bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Luthans (2006) dalam Priansa (2014: 201) memandang bahwa motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari:

#### a. Kebutuhan

Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.

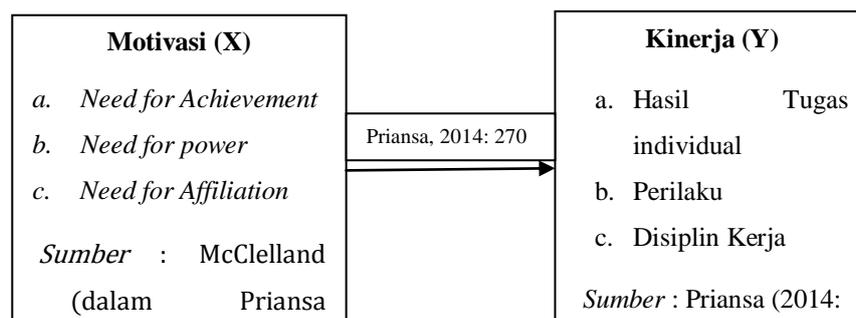
#### b. Dorongan

Pendorong atau motif yang di bentuk untuk mengurangi kebutuhan.

#### c. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yaitu sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Dalam penelitian ini dimensi Kinerja yang digunakan adalah (Priansa, 2014: 272) dimensi Hasil Tugas individual, Perilaku, dan Disiplin Kerja.



## Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2014: 8). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum (Sugiyono, 2014: 147). Penelitian ini bersifat kausal karena memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (yang dipengaruhi). Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Dengan kata lain agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi pegawai PDAM Tirtawening Kota Bandung dalam kategori baik, yaitu dengan prosentase sebesar 76,91% dan kinerja berada dalam kategori sangat baik, yaitu dengan prosentase 85,11 %. Ada 4 aspek yang paling rendah dari hasil analisis deskriptif motivasi sebagai berikut :

- Pernyataan mendeskripsikan kebutuhan untuk sikap terbuka mendapat prosentase 69,78% berada dalam kategori setuju. Hal menyatakan bahwa pegawai PDAM butuh sikap keterbukaan dalam pekerjaan.
- Pernyataan keinginan untuk membuat suasana persaingan dihilangkan ditempat kerja mendapat prosentase 64,89% berada didalam kategori kurang setuju. Hal ini menyatakan bahwa pegawai PDAM tidak ingin membuat suasana persaingan dihilangkan di tempat kerja.
- Pernyataan mendeskripsikan memiliki keinginan dalam mempengaruhi perilaku orang lain mendapat respon dengan prosentase 61,56% berada di kategori kurang setuju. Hal ini menunjukkan pegawai PDAM tidak memiliki keinginan dalam mempengaruhi perilaku orang lain.
- Pernyataan mendeskripsikan keinginan untuk mengontrol orang lain mendapat respon dengan prosentase 58,89% berada di kategori kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM tidak ingin mengontrol orang lain.

#### 4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 16.086                      | 2.834      |                           | 5.677 | .000 |
|       | X          | .306                        | .089       | .343                      | 3.428 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.4 didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 16,086 + 0,305 (X)$$

a = 16,086 yang berarti jika Motivasi (X) bernilai 0, maka Kinerja (Y) akan bernilai 16,086 satuan.

b = 0,305 yang berarti jika Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,305 satuan.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada variabel Motivasi (X) parsial dapat dilihat pada tabel 4.5 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Parsial Regresi**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 16.086                      | 2.834      |                           | 5.677 | .000 |
| X                         | .306                        | .089       | .343                      | 3.428 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 100$  ( $df = n - 2$ ) dengan Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka  $90 - 2 = 78$ , didapat  $t_{tabel}$  1,660. Dari perhitungan data pada tabel 4.5, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X) sebesar 3,428 dan  $t_{tabel}$  1,660 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, maka artinya Motivasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 1               | .343 <sup>a</sup> | .118     | .108              | 3.87941                    |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,342 dan R *square* ( $R^2$ ) adalah 0,118. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,343^2 \times 100\% \\ &= 11,8\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 11,8% sedangkan sisanya 88,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Pegawai PDAM Kota Bandung mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai PDAM Tirtawening Kota Bandung berada dalam kategori baik dan kinerja berada dalam kategori sangat baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PDAM Tirtawening Kota Bandung dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X) sebesar 3,428 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,660.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh motivasi mencapai 11,8 % dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Saran bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtawening Kota Bandung  
Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat memberikan saran yaitu perusahaan disarankan untuk memberikan pegawai PDAM Bandung pelatihan dalam menunjang kinerja pekerjaan. Perusahaan juga perlu memberikan pengarahan untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan pegawai. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memecahkan suatu masalah yang diberikan perusahaan karena pegawai memiliki keinginan.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya
  - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas, karena perluasan sampel akan mempengaruhi representasi keadaan penelitian yang sebenarnya. Sehingga hasil penelitian dapat juga dimanfaatkan secara lebih luas dan global dengan menggunakan penelitian dan teknik analisi data yang lebih kompleks lagi.
  - b. Untuk penelitian selanjutnya, dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari tahu faktor mana yang lebih berpengaruh dengan menggunakan analisi yang lain dan juga dapat menggunakan variabel yang lebih banyak dari penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

- [1] Prasetyo, R. D & Wulansari, P. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum (Online). <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/121542/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-pt-semen-padang-biro-pekerjaan-umum.html> [10 November 2016].
- [2] Sugiono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.