

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN **(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Tarum Karawang)**

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ***(Case Study in PDAM Tirta Tarum Karawang)***

Rystiana Ayu Azzahra¹, Dr. Dian Indiyati²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

rystianaayuazzahra@student.telkomuniversity.ac.id¹, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan metode insidental sehingga diperoleh responden sebanyak 78 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is an important thing for the company. An employee who has high performance can encourage the achievement of company goals. This is inseparable from the factors that influence it. This study aims to determine how the effect of work motivation on the performance of PDAM Tirta Tarum Karawang employees. The population in this study were employees of PDAM Tirta Tarum Karawang. The sampling technique used is the probability sampling technique with the incidental method so that 78 respondents are obtained. The analysis technique used in this research is simple linear regression analysis. The results showed that work motivation and employee performance at PDAM Tirta Tarum Karawang were in a good category. Based on the results of the T-test, it shows that work motivation has a significant positive effect on the performance of PDAM Tirta Tarum Karawang employees.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance.

1. Pendahuluan

PDAM Tirta Tarum Karawang, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum di Kabupaten Karawang. Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Jawa Barat dengan wilayah administrasi terbagi dalam 4 wilayah dan 30 kecamatan. Jumlah penduduk menurut hasil sensus pada tahun 2010, sebanyak 2.125.821 jiwa, dengan mata pencaharian sebagian besar sebagai petani. Secara topologis bentuk permukaan tanah di Kabupaten Karawang sebagian berbentuk daratan rendah dengan ketinggian tempat antara 0 – 50 meter diatas permukaan laut.

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing melalui strategi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Pada umumnya setiap perusahaan selalu berupaya melaksanakan semua kegiatan atau rutinitas dengan sebaik-baiknya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan tersebut (Linsensia, 2015). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki perusahaan itu sendiri (Prasetio, 2016).

SDM dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha (Situmorang, 2018). Untuk dapat menghadapi tantangan dan persaingan, perusahaan membutuhkan strategi yang dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara memiliki SDM yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Situmorang, 2018). Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Denok, 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, PDAM hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat.

SDM berperan dalam mempertahankan kontrol dan meningkatkan operasi bisnis (Mayhew, 2019). Karyawan sebagai SDM merupakan aset yang utama dari setiap perusahaan atau organisasi, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi maka dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan tersebut (Linsensia, 2015).

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan harga diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien.

Salah satu hal yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan diantaranya adalah kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Manager Sumber Daya Manusia pada PDAM Tirta Tarum Karawang, metode penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui penilaian *Key Performance Indicator* (KPI). Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang diukur dengan penilaian evaluasi kinerja tujuannya yaitu untuk melihat dan menentukan karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut dibawah ini kriteria penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kategori Kinerja	Rentang Nilai
81%-100%	Sangat Baik
61%-80%	Baik
41%-60%	Cukup
21%-40%	Kurang
0%-20%	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang tahun 2016 hingga 2018 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. PDAM Tirta Tarum Karawang Tahun 2016 – 2018

Kategori Kinerja	2018		2019		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91 - 100	21	67,74	33	76,75	23	63,89
76 - 90	7	22,59	8	18,61	8	22,23
61 - 75	3	9,68	2	4,64	5	13,88
51 - 60	0	0	0	0	0	0
≤ 50	0	0	0	0	0	0
Total	31	100	43	100	36	100

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat jumlah kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang yang tergolong kriteria “Sangat Baik” mengalami kondisi fluktuatif dimana pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan yang berawal pada 67,74% meningkat pada tahun 2019 sebesar 76,75%. Akan tetapi, pada tahun 2020 mengalami penurunan kinerja sebesar 63,89%.

Selain itu, masih ada beberapa masalah lain yang terjadi, yaitu masih banyak pelanggan yang mengeluhkan tentang pelayanan PDAM Tirta Tarum Karawang yang belum dinilai maksimal. Berikut ini fenomena PDAM Tirta Tarum Karawang yang terjadi, yaitu:

1. Banyaknya keluhan pelanggan mengenai air yang tidak lancar, seperti tidak keluar air atau mampet.
2. Harga yang tidak sesuai dengan fasilitas yang dijanjikan oleh PDAM Tirta Tarum Karawang.
3. Salah memberikan tagihan yang tidak sesuai dengan pemakaian pelanggan tersebut.
4. Jika ada kerusakan pegawai PDAM Tirta Tarum tidak cepat tanggap dalam memperbaiki kerusakan tersebut.
5. Kurangnya pelayanan publik.
6. Kurangnya disiplin dan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya rendahnya motivasi kinerja karyawan (Adhari, 2021). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menjadikan pekerjaannya sebagai kewajiban atau tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan dalam melakukan pekerjaannya (Prasetio, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, karena sebagai salah satu elemen penting yang bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Omollo dalam Said, et al. (2017), motivasi adalah kunci dari dalam perusahaan yang akan membuat perusahaan tersebut menjadi sukses dengan menjaga setiap kinerja karyawannya untuk tetap selalu bertahan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang ada dalam diri karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, dengan memperluas keterampilan, kemampuan yang ada didalam diri karyawan untuk selalu memenuhi tujuan perusahaan.

Dalam hal tersebut peranan motivasi sangat penting demi meningkatkan kinerja karyawan, peranan motivasi yang dimiliki setiap karyawan sangatlah beraneka ragam, dikarenakan semua keinginan, target dan harapan yang dimiliki setiap karyawan berbeda antara satu sama lainnya. Berikut adalah tabel ketidakhadiran yang ada di PDAM Tirta Tarum Karawang.

Tabel 3. Data Ketidakhadiran Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang Pada Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Presentase Absensi (%)
		X1	X2	$(X1.X2) = X3$	X4	$(X4:X3) = X5$
1	Januari	36	20	720	37	5.14%
2	Februari	36	20	720	32	4.44%
3	Maret	36	22	792	35	4.42%
4	April	36	22	792	33	4.17%
5	Mei	36	17	612	38	6.21%
6	Juni	36	21	756	28	3.70%
7	Juli	36	23	828	40	4.83%
8	Agustus	36	18	648	41	6.33%
9	September	36	22	792	35	4.42%
10	Oktober	36	22	792	32	4.04%
11	November	36	21	756	35	4.63%
12	Desember	36	20	720	32	4.44%
Total			248	8928	418	41.90%
Rata-rata				744	34.83333	3.49%

Sumber: Data Internal PDAM Tirta Tarum Karawang, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa data ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi pada tidak hadir bekerja. Untuk total ketidakhadiran sebanyak 418 karyawan atau 41.9%, dengan rata-rata ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang sebesar 3.49%.

Untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan, peneliti melakukan penelitian awal atau observasi dengan memberikan prakuesioner yang di uji terhadap beberapa karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang. Dalam penelitian awal tersebut, responden berjumlah 10 orang karyawan. Penelitian awal ini diambil dari teori McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015:300) yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi kerja memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*). Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.
- Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*). Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.
- Kemampuan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*). Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing- masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang.

Tabel 4. Kuesioner Sederhana Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang

No.	Pernyataan	Jumlah Responden				Total Skor	Skor Ideal	Presentase
		SS	S	TS	STS			
1	Saya merasa termotivasi jika akan diberikan penghargaan bagi yang berprestasi.	3	4	2	1	29	40	73%
2	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu.	5	3	1	1	32	40	80%
3	Saya mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas kerja.	3	3	2	2	27	40	68%
4	Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara teamwork dengan sesama rekan kerja.	2	3	4	1	26	40	65%
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	4	3	3	0	31	40	78%
6	Saya berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	5	3	2	0	33	40	83%
7	Saya sering memberikan saran untuk sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.	3	6	1	0	32	40	80%
8	Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dilingkungan perusahaan.	4	6	0	0	34	40	85%
9	Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengar.	1	4	3	2	24	40	60%
Rata-Rata								74%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil olahan data kuesioner sederhana terkait dengan motivasi kerja PDAM Tirta Tarum Karawang memperoleh 10 orang sampel responden dengan hasil 74% yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbilang “tinggi” (sesuai dengan garis kontinum). Akan tetapi, terdapat indikator pertanyaan yang memiliki hasil terendah pada pernyataan “Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengar” yaitu sebesar 60%. Dapat disimpulkan dari item tersebut bahwa sebagian karyawan masih merasa saran yang diberikan tidak sampai ke atasan. Hal ini akan sangat berdampak pada kualitas kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan tingkat kinerja pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Tarum Karawang. Mengacu pada tujuan penelitian, maka identifikasi masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tarum Karawang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Tarum Karawang?

2. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:1), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses menjalankan suatu perusahaan berupa perencanaan suatu visi misi untuk mencapai tujuan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu ada 2, fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan) dan fungsi operasional (pengadaan SDM, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja).

2.2 Motivasi Kerja

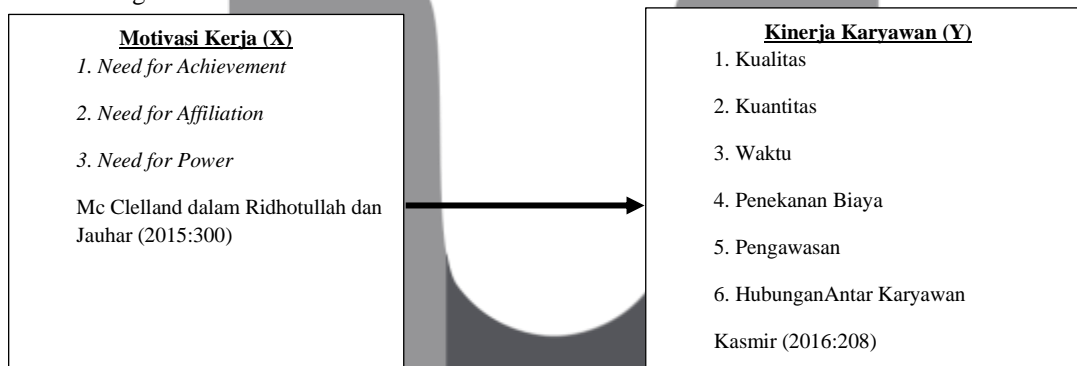
Motivasi kerja merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tujuan motivasi kerja diantaranya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan, dan lain-lain (Hasibuan, 2017:146).

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:190), kinerja merupakan suatu proses yang diukur selama suatu periode waktu tertentu berdasarkan dengan kesepakatan dan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut.

2.4 Kerangka Pemikiran

Bentuk kerangka pemikiran penelitian ini berdasarkan keterkaitan perumusan masalah dengan variabel penelitian ditampilkan dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Maka berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a: Tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

H₀: Terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 5. Skala Pengukuran Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang sebanyak 356 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik insidental sehingga responden dalam penelitian menjadi sebanyak 78 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X) yang ada pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang tergolong efektif dengan tingkat persentase sebesar 73.39%. Indikator pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu 86.86% pada pernyataan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, indikator pernyataan dengan persentase terendah yaitu 55.45% pada pernyataan pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat menantang untuk diberikan kinerja maksimal.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ada pada karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang tergolong efektif dengan tingkat persentase sebesar 71.73%. Indikator pernyataan dengan persentase tertinggi yaitu 85,57% pada pernyataan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Sedangkan, indikator pernyataan dengan persentase terendah yaitu 61,53% pada pernyataan kemampuan bersosialisasi.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63395928
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.051
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas diatas, data tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X)	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 7 hasil uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF variabel bebas menunjukkan 1,000 (lebih besar dari 0.10) untuk nilai tolerance dan nilai VIF sebesar 1,000 (lebih kecil dari 10). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan tidak ada korelasi diantara variabel motivasi kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.290	1.950		2.713
	Motivasi Kerja (X)	-.110	.069	-.182	-1.611

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 8 hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,111 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.262	3.511		8.619
	Motivasi Kerja (X)	.046	.123	.043	.372

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 9 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,262 + 0,406 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 30,262 yang artinya apabila variabel motivasi kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai 30,262.
- Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 0,406 yang menunjukkan bahwa jika salah satu indikator penilaian mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka dapat diketahui kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.043 ^a	.046	.045	2.651

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi diatas, maka besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat melalui nilai R Square adalah sebesar 0.461. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 46.1% terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang, sedangkan sisanya 53,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.262	3.511		8.619	.000
	Motivasi Kerja (X)	.546	.123	.043	8.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 11 Hasil Uji T diatas, variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (8,372) > t_{tabel} (1,990) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang adalah bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam PDAM Tirta Tarum Karawang secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.

Referensi

- [1] Prasetyo, R. D & Wulansari, P. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum (Online). Tersedia: <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/121542/pengaruhmotivasi-terhadap-kinerja-pt-semen-padang-biro-pekerjaan-umum.html> Situmorang.
- [2] Mayhew, R. (2019). 10 Reasons HR Is Important to an Organization. (Online). Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-to-an-organization>
- [3] Qiara Media Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- [4] Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Makassar: Aksara Timur.
- [5] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- [9] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol. 6, No. 1, Hal. 14-31.

