

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi

Helena Desiwati

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Keuangan Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: helena.desiwati@gmail.com

Abstract: Work motivation plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work motivation and employee performance, and to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance in PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 1,116 + 0,527X + e$. The test of determination with R^2 of 37,6%. T test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,66724$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. To analyze the effect of work motivation on employee performance on PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 71 people respondent. Work Motivation regression coefficient (X) is 0,527, meaning that work motivation (X) has increased by 1%, so employee performance (Y) PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,376$ (37,6%) which means that work motivation (X) is able to explain employee performance (Y) at the PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 1,66724. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,66724$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that brand image affect purchasing decisions at PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi.

Keyword : Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 2013:23).

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (movere) yang be-rarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2006:81). Kinerja dikatakan penting karena kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dimensi motivasi kerja menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. Keterikatan
Keterikatan merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
2. Komitmen
Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. Kepuasan
Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4. Menyerahkan

Turn over (Menyerahkan) Kehilangan pekerja yang dihargai.

Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2021 sebanyak 71 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden atau sample. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan

Dimensi motivasi kerja menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. Keterikatan
Keterikatan merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
2. Komitmen
Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. Kepuasan
Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
4. Menyerahkan
Turn over (Menyerahkan) Kehilangan pekerja yang dihargai.

Kinerja

Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi mengenai factor pendukung pelayanan umum,

Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi
2. Angket (Kursioner)

Metode pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2015:172) adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item item pertanyaan dari kuesioner valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan pada kuesioner tidak valid.
3. R tabel diperoleh $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi $\alpha : 5\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

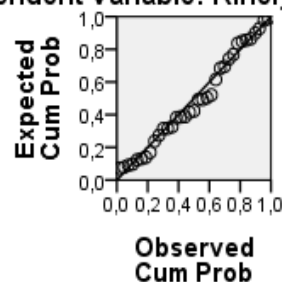
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	18

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbatch. Karena instrumen ini berupa angket dan skor nya 1-5 dan uji validitas menggunakan item tota.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya jika $\alpha < 0,70$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

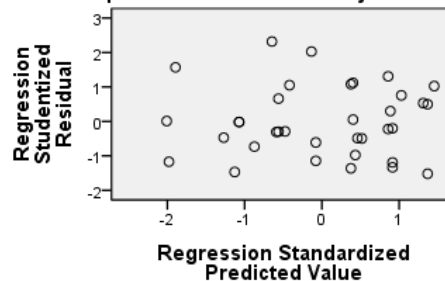
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,002
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 1,116 + 0,527X + e$. Konstanta sebesar 1,116 memberikan arti kinerja menjadi baik jika pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi secara konstan bernilai 1,116. Koefisien regresi 0,527 memberikan arti jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami penurunan sebesar 0,527.

Uji t

Tabel 2. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,002
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,547 > 0,3338$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Motivasi Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi naik sebesar 0,527%. Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,525$ artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi yang sebesar 0,525%. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada PERUMDA Air Tirta Mayang Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Motivasi Kerja (X) dengan nilai 285,9 Artinya Motivasi Kerja pada Perumda Air Tirta Mayang Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 290,8 Artinya kinerja pada PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi berkategori tinggi.
2. Koefisien korelasi (r) = 0,525 artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y) Pada PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi sebesar 0,525 atau 52,5%. Koefisien determinasi (R^2) = 0,376 atau 37,6% sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.
3. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,547 > 1,66691$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi.

Saran

Bagi Bagi pihak PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan Skor terendah dari Motivasi Kerja (X) yaitu penghasilan/gaji yang diterima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang karyawan pada PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya memberikan sebuah motivasi kerja berupa bonus atau hadiah terhadap pegawai PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Agar menjadi pacuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal karyawan kurang mampu menentukan ukuran volume pekerjaannya. Maka dari itu disarankan bagi pihak perusahaan sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada PERUMDA Air Tirta Mayang Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
 Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
 Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
 Alwi, Hasa, 2013. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
 Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Helena Desiwati, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi*

Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta