
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KEC. TELLU LIMPOE DI KABUPATEN
SIDENRENG RAPPANG**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
REGIONAL DRINKING WATER COMPANY (PDAM) IN TELLU LIMPOE DISTRICT IN
SIDENRENG RAPPANG REGENCY***

¹Nur Fajriani*, ²Fadlina, ³Ari Ayu

¹Prodi Manajemen, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

²Prodi Bisnis Digital, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

³Prodi Akuntansi, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

¹nurfajriani1007@gmail.com, ²fadlinadamis22@gmail.com, ³ariayulennarii@gmail.com

Correspondence: fadlinadamis22@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work motivation on the performance of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Sidenreng Rappang Regency. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. This type of research is a survey to obtain information in the field. The data used is primary data obtained from the field using a questionnaire as a data collection tool. Questionnaires were distributed to 30 PDAM employees. Then, the data was processed using the SPSS program. The data analysis method uses simple regression analysis. The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Sidenreng Rappang district.

Keywords: Work motivation, Employee Performance, PDAM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tipe penelitian ini adalah survey untuk memperoleh informasi lapangan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner didistribusikan kepada 30 pegawai PDAM. Kemudian, data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, PDAM

PENDAHULUAN

Air adalah sumber kehidupan yang sangat penting bagi makhluk hidup, terutama manusia. Ia merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan untuk berbagai aktivitas sehari-hari, seperti minum, memasak, dan mandi. Kondisi sosial ekonomi serta kesehatan masyarakat akan lebih baik apabila mengkonsumsi air bersih yang dikelola secara higienis. Untuk mengatur pengelolaan sumber air minum maka pemerintah menetapkan perusahaan daerah air minum (PDAM). Salah satu Perusahaan daerah air minum (PDAM) yang ada di Indonesia yaitu di Kabupaten Sidenreng Rappang dalam melayani pelanggan air minum, Data BPS tahun 2020 pelanggan air perusahaan daerah air minum (PDAM) pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Maka dari itu keberhasilan perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Sidenreng Rappang sangat dipengaruhi oleh kinerja

karyawannya.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan beberapa faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan menunjukkan kualitas kerja seseorang serta kekuatan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berada didalamnya. Pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kualitas individu yang bekerja di sana, dengan harapan meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan dukungan berupa kinerja yang optimal dari karyawan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk menerima arahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan agar dapat bekerja secara lebih produktif dan selaras dengan visi perusahaan (Widiawan et al. , 2023).

Kinerja merujuk pada hasil dari pelaksanaan tugas, kewajiban, dan fungsi seorang pegawai. Hal ini melibatkan pencapaian yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Yolinza, 2023). Sektor layanan publik, seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hermayanti, 2023). Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Apabila orang-orang bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan. Salah satu usaha yang harus memiliki kinerja yang baik yaitu perusahaan daerah air minum (PDAM).

Hal ini sesuai dengan penelitian Putra & Fernos (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Motivasi kerja adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, karena motivasi yang baik dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi tidak diberikan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan. Selanjutnya penelitian Putri dkk, (2023) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena motivasi kerja karyawan dibangun melalui 3 (tiga) dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan

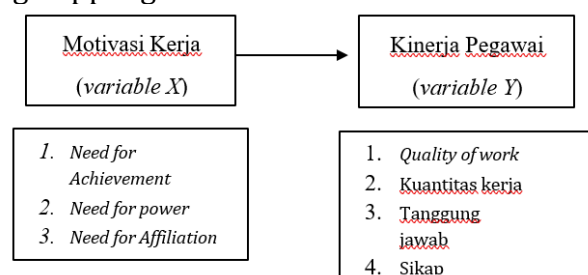
kebutuhan sosial membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik. Sedangkan menurut Pragiwani dkk (2020) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tektonindo Henida Jaya.

Berdasarkan Observasi, penulis menemukan fenomena dimana krisis air bersih bagi warga atau masyarakat Kabupaten Sidenreng Rappang terkhusus di Daerah Amparita, namun kurangnya perhatian dari pihak Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang menanggapi masalah kekurangan air bersih. Menurut KataSulselcom (yang dipublikasikan pada tanggal 03 Oktober 2023 "Masyarakat merasa kecewa dengan kekurangan air dikarenakan tidak mendapat respon yang memadai dari pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang, masyarakat berharap agar pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang segera mengambil tindakan serius untuk memperbaiki sistem distribusi air yang gagal memenuhi kebutuhan pelanggan". Hakekat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai instansi yang orientasinya untuk pemenuhan pelayanan publik seharusnya pegawai merespon secara cepat dan tanggap keluhan masyarakat. Kurang tanggapnya pegawai tersebut menjadi pertanyaan apa yang menyebabkan pegawai lalai dalam pekerjaannya. Menurut teori McClelland, Pegawai memiliki cadangan energi yang potensial, namun penggunaan energi tersebut sangat bergantung pada kuatnya dorongan motivasi yang mereka miliki serta konteks situasi yang ada. Permasalahan tersebut diatas disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga tidak memperhatikan sektor-sektor daerah yang mengalami krisis air bersih. Yang menyebabkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang semakin menurun. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut. Adanya *research gap* pada hasil penelitian sebelumnya dan permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang melatarbelakangi penulis dalam melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Sidenreng Rappang**.

METODE PENELITIAN

Kerangka pikir penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan perusahaan air minum daerah (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 30 diluar pimpinan. Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Jadi, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara ke pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi, merupakan melakukan pengamatan langsung terhadap PDAM Kabupaten Sidenreng Rappang. Wawancara atau tanya jawab, merupakan suatu teknik untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada setiap responden yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan staf yang terkait langsung pada PDAM Kabupaten Sidenreng Rappang. Kuisisioner, merupakan pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan atau pertanyaan untuk diisi oleh para karyawan yang bekerja di tempat penelitian pada PDAM Kabupaten Sidenreng Rappang. Dokumentasi, merupakan dokumen-dokumen yang diambil dari perusahaan seperti struktural organisasi atau perusahaan dan penjelasan atau uraian tugas dari karyawan, dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan barang cetakan atau naskah yang dapat dilakukan oleh penulis.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Statistik diuji baik secara manual maupun dengan bantuan perangkat lunak komputer seperti SPSS. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Nilai signifikansi sebesar 0.05 (5%). Instrument dikatakan valid jika memenuhi kriteria berikut (Lestari DS dkk, 2021). Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik varian *alpha Cronbach* melibatkan perhitungan rata-rata interkorelasi antara item-item pertanyaan pada kuesioner.

Uji asumsi klasik merupakan langkah krusial dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil estimasi yang diperoleh adalah valid, tidak bias, dan efisien. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama-sama dengan proses uji regresi, sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi. (Bahri 2018:161). Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan dua pendekatan: uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser.

Teknik analisis regresi linear sederhana dipilih untuk penelitian ini karena kemampuannya dalam mengevaluasi penaruh secara langsung (parsial) variabel independent. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak program SPSS25, dan rumus yang digunakan untuk regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

β = koefisien regresi

e = Error (residu)

Uji t (t-test) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu koefisien regresi memiliki signifikansi secara statistik. Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi t yang diperoleh dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini. Adapun metode pengujian parsial untuk variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Signifikansi (p-value), Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen adalah signifikan. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) tidak ditolak, menandakan bahwa variabel independen tidak memiliki signifikansi. Perbandingan nilai t-Hitung dan t-tabel Jika t-hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen signifikan. Namun, jika t-hitung $\leq$ t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) tidak ditolak, yang berarti variabel independen tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi penelitian ini diukur menggunakan R-Square karena hanya terdapat satu variabel bebas, yang dikenal sebagai regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total kuesioner yang disebarakan berjumlah 30. Proses penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan google form dengan link yang dikirim ke pegawai PDAM. Rincian mengenai jumlah kuesioner yang disebar dan yang kembali dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kuesioner yang disebarakan	30	100%
Kuesioner yang Kembali	30	100%
Kuesioner yang gugur	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa kuesioner yang disebarakan sebanyak 30 kuesioner semuanya Kembali dan terjawab secara penuh atau tingkat pengembalian 100%. Tingkat kuesioner yang gugur sebanyak 0% sehingga jumlah kuesioner yang dapat dilanjutkan ke pengolahan data adalah sebanyak 30 kuesioner (100%) yang telah didistribusikan.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	19	63%
2	Perempuan	11	37%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui dari 30 responden dalam penelitian ini, jenis kelamin laki-laki merupakan jumlah responden terbanyak dengan persentase 63% sebanyak 19 responden dan 11 responden bejenis kelamin perempuan dengan persentase 37%.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan suatu instrument. Nilai rtabel dapat ditentukan dengan rumus $df=N-2$. Maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai signifikasi sebesar 0.05. maka nilai r tabel yang digunakan adalah titik temu antara 0.05 : 28 = 0.3610 (lampiran r tabel). Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0.3610	0.438	Valid
	X2		0.473	Valid
	X3		0.532	Valid
	X4		0.624	Valid
	X5		0.505	Valid
	X6		0.484	Valid
	X7		0.571	Valid
	X8		0.713	Valid
	X9		0.613	Valid
	X10		0.707	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.3610	0.517	Valid
	Y2		0.588	Valid
	Y3		0.714	Valid
	Y4		0.592	Valid
	Y5		0.744	Valid
	Y6		0.604	Valid
	Y7		0.723	Valid
	Y8		0.703	Valid
	Y9		0.677	Valid
	Y10		0.673	Valid
	Y11		0.684	Valid
	Y12		0.620	Valid
	Y13		0.600	Valid
	Y14		0.478	Valid

Sumber: SPSS25 data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 tergambarakan bahwa semua nilai r hitung dari setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel penelitian lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada instrument penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Pernyataan tersebut mampu mengukur variabel penelitian. Maka hasil analisis dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

Uji reabilitas dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS..

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Nilai Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0.6	0.740	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.756	Reliabel

Sumber: SPSS25 data primer yang diolah, 2024

Merujuk pada tabel 4, diketahui bahwa semua nilai Cronbach alpha untuk kedua variabel penelitian di atas 0.6. ini menunjukkan data yang dikumpulkan dari kedua variabel memiliki Tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0.6 mengindikasikan bahwa jawaban yang responden berikan terhadap instrument penelitian ini konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diteliti. Disimpulkan bahwa daya yang diperoleh dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik merupakan langkah krusial dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil estimasi yang diperoleh adalah valid, tidak bias, dan efisien. *Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menganalisis distribusi data, apakah mengikuti pola distribusi normal, Poisson, uniform, atau eksponensial. Sebuah residual dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$) atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81273470
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.107
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS25 data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 5 di atas, ditampilkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansinya sebesar 0,194 > 0,05. Nilai tersebut berarti bahwa data penelitian dari 30 responden terdistribusi secara normal.

Uji glejser dilakukan untuk menguji apakah terdapat gejala heterokedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.084	4.404		-.473
	MOTIVASI KERJA	.132	.137	.178	.958

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: SPSS 24 yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar di atas diperoleh nilai signifikansi 0.346 lebih besar dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala eteroskedastisitas dalam model regresi.

Teknik analisis regresi linear sederhana dipilih untuk penelitian ini karena kemampuannya dalam mengevaluasi penaruh secara langsung (parsial) variabel independent. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak program SPSS25. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Persamaan Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.251	8.670	1.644	.111
	MOTIVASI	1.054	.215	.679	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 25 Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel di atas diperoleh nilai untuk persamaan regresi berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 14.251 + 1.054 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

β = koefisien regresi

e = Error (residu)

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan lebih lanjut, yaitu:

- Nilai Konstanta Kinerja Pegawai (Y)
Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 14.251. Hal ini menunjukkan jika nilai variabel indenpenden (motivasi kerja) bernilai) pada penelitian ini maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 14.251.
- Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X)
Nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif dan searah sebesar 1.054. hal tersebut mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja (X) mengalami peningkatan 1% atau meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai juga meningkat sebesar 1.054.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi t yang diperoleh dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini. Adapun metode pengujian parsial untuk variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Signifikansi (p-value):
 - Jika p-value $\leq$ 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen adalah signifikan.
 - Sebaliknya, jika p-value $>$ 0,05, maka hipotesis nol (H_0) tidak ditolak, menandakan bahwa variabel independen tidak memiliki signifikansi.
- Perbandingan nilai t-Hitung dan t-tabel
 - Jika t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen signifikan.
 - Namun, jika t-hitung $\leq$ t-tabel, maka hipotesis nol (H_0) tidak ditolak, yang

berarti variabel independen tidak signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.251	8.670	1.644	.111
	MOTIVASI	1.054	.215	.679	.489

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 25 Data primer yang diolah, 2024

Tabel 7 merupakan data hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) di mana nilai "t" merupakan thitung dan nilai "sig" yang merupakan nilai signifikansi. Berikut penginterpretasian hasil uji hipotesis:

Hipotesis : Nilai thitung yang diperoleh sebesar $4.899 > 0.3610$ (ttabel) dan bernilai positif. Nilai signifikansi diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. karena hasil Uji T diperoleh hasil thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM" dinyatakan **"diterima"**

Koefisien determinasi penelitian ini diukur menggunakan R-Square karena hanya terdapat satu variabel bebas, yang dikenal sebagai regresi linear sederhana.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.442	4.898

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 25 Data primer yang diolah, 2024

Merujuk pada tabel 4.10 nilai R Square sebesar 0.462, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variasi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 46.2%. Sisanya sebesar 53.6% ($100 - 46.2\%$) adalah variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja (X) bernilai positif sebesar 1.054. Nilai thitung sebesar 4.899 lebihh besar dari t tabel 0.3610 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebihh kecil dari 0.05. Hasil tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima

Peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan. Peningkatan motivasi kerja dilihat dari pernyataan pegawai merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit dengan sangat baik. Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa pegawai senantiasa termotivasi dalam bekerja, hal tersebut tercermin

karena mereka selalu bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sekalipun pekerjaan tersebut sulit. Pegawai juga selalu merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik. Pegawai menghindari hal-hal yang dapat memicu terjadinya konflik demi terciptanya hubungan kerja yang baik serta pegawai termotivasi dalam memimpin tim kerja.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Putra & Fernos (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan Perindustrian kota Padang. Motivasi kerja merupakan factor yang penting untuk diperhatikan karena memberikan pengaruh yang baik dan akan berdampak positif bagi kinerja pegawai. Pemberian motivasi dapat menciptakan semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi di dalam Perusahaan.

Selanjutnya penelitian Putri dkk, (2023) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena motivasi kerja karyawan dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang untuk menghasilkan kinerja karyawan di masa- masa yang akan datang yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan Sutanjar & Saryono (2019) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada satuan Polisi PP Kota Banjar. Apabila pegawai termotivasi maka muncul dari dalam diri untuk melakukan hal-hal yang positif yang memberikan dorongan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan.

Ekhsan (2019) juga menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Motivasi kerja termasuk factor yang sangat mendukung peningkatan kinerja, motivasi bisa bersumber dari pemimpin yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terus mengembangkan diri sehingga karyawan dapat berkinerja baik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Penelitian lainnya yaitu Sembring dkk (2021) menemukan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Factor motivasi adalah potensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, potensi tersebut membutuhkan dorongan baik dari dalam diri maupun dari orang lain sehingga potensi diri dapat digunakan secara optimal dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PDAM di Kabupaten Sidenreng Rappang. ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% atau meningkat satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, dan Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Mtovasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1)
- Lestari, D. S., Nurlaela, S., & Dewi, R. R. (2021). *Insentif Pajak, Bantuan Stimulus Pemerintah pada Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah di Kabupaten Boyolali*. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 133-144.
- Putra, G, S., dan Fernos, J. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2 (2): 617-629
- Putri, E, R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., Burhanuddin. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang*. *YUME: Jurnal of Management* 6(1): 198-207
- Sembring, M., Jufrizen., Tanjun, H. 2021. *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 131-144
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanjar, Tatan, dan Saryono, Oyon. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal of Management Review* 3(2): 321-325
- Widiawan, R., S. Samudra, dan H. W. Adda. 2023. *Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan jasa kesehatan*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*. 1(2): 219-225.