

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA NAULI SIBOLGA

Mhd. Shafwan Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

mhd.shafwankoto@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

mansurtanjung14@gmail.com

Heriawan Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

Heriawanhutagalung@gmail.com

Jeniusman Ahmad Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

Jeniusman.htg84@gmail.com

Andrian Irsyan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

andrianirsyam@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan diantaranya observasi (Pengamatan), lnterview (wawancara) dan kuesioner (Pengisian angket). Alat pengukur data menggunakan skala likert. Dan analisis data yang digunakan adalah Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang yang merupakan karyawan dari Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga sebesar 0,985, dikategorikan hubungan yang sangat kuat. Koefisien Determinasi diketahui bahwa Motivasi berpengaruh sebesar 0,970 atau 97 % terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dan sisanya sebesar 3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 3,490 + 0,905X$, berarti bahwa terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,905, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel Motivasi atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Kinerja karyawan sebesar koefisien regresi 0,905, Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya, Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $31,107 > 2,04227$.

Kata Kunci *Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola sebaik baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak akan terlepas dari faktor karyawan yang senantiasa diharapkan mampu berprestasi sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan asset utama dan juga mempunyai peran yang sangat strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karyawan juga memerlukan motivasi untuk bekerja lebih semangat. Melihat pentingnya Karyawan dalam organisasi, maka karyawan diharapkan dapat memiliki perhatian lebih serius terhadap tugas-tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, karena motivasi adalah merupakan suatu keadaan intern dari seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, serta motivasi dari pimpinan juga sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adanya motivasi dalam diri karyawan serta motivasi dari pimpinan merupakan dua aspek yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja karyawan tidak akan meningkat apabila tanpa adanya motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena apabila kinerja karyawan baik maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai secara maksimal. Dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Sedangkan apabila motivasi yang kurang baik maka kinerja yang dihasilkan pun tidak akan dapat dicapai secara maksimal.

Begitu juga pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berfungsi sebagai penyedia air baku untuk dikonsumsi oleh masyarakat Kota Sibolga. Sebagaimana peranannya sebagai penyedia air baku untuk dikonsumsi oleh masyarakat Kota Sibolga maka karyawan yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dituntut harus memiliki kinerja yang tinggi dengan didukung oleh pemotivasian pada karyawan, sehingga hal tersebut akan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal.

Seorang karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Motivasi yang berasal dari kata motif dapat diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jika definisi motivasi tersebut dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukannya maka motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi maka hadirnya karyawan yang memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu sangat dibutuhkan. Perhatian dan pembinaan terhadap karyawan sangatlah penting demi kelangsungan dan kemajuan organisasi agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi.

Dari hasil pengamatan penulis lakukan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, dimana diketahui bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal, hal ini terlihat dari masih kurangnya kecepatan karyawan dalam menangani keluhan-keluhan dari

masyarakat seperti kurang lancarnya distribusi air atau seringnya air mati disaat musim kemarau, dan juga kebocoran pipa air yang dimiliki oleh Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga.

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

1. Nova Susanti (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor”. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493X$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$. Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$. Sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja
2. D.R. Suparman¹, dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang". Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333 (baik). Standar deviasi kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 54,9667 (baik). Diperoleh hasil persamaan regresi $Y=11,033+1,060X$ dengan nilai korelasi 0,798 (kuat) dan variabel motivasi berkontribusi 63,7%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai 0,000 kurang dari 0,05.

II. LANDASAN TEORI

Menurut **Siagian, (2013:287)** motivasi adalah “Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

Sedangkan **Ardana (2012:193)**, mengartikan motivasi adalah “Suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan Karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap Karyawan mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi bekerja”.

Menurut **Hasibuan (2014:99)**, ada 2 (dua) jenis motivasi yang sering dilakukan dalam organisasi, yaitu: 1) Motivasi Positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka berprestasi baik. Dengan memotivasi Positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. 2) Motivasi Negatif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam prakteknya kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan. Motivasi Positif efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka pendek.

Menurut **Mc.Clelland dalam Wibowo (2014:96)**, mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: 1) Faktor internal. Faktor internal yaitu keinginan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik guna mencapai kepuasan internal. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi sangat besar dipengaruhi oleh keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi melakukannya untuk kepentingan individu itu sendiri, yang

dalam hal ini adalah untuk memperoleh kepuasan internal karena telah melakukan sesuatu atau pekerjaannya dengan lebih baik. McClelland menyatakan bahwa jenis kelamin juga merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. 2) Faktor eksternal. a) Tingkat kesulitan dan risiko tugas yang menengah. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi menganggap tugas dengan tingkat kesulitan dan risiko yang terlalu mudah atau terlalu sulit tidak akan memberi pengaruh pada motivasi individu tersebut untuk berprestasi. Tugas yang terlalu mudah tidak dapat menunjukkan seberapa baik usaha yang telah dilakukan individu tersebut, karena setiap orang pasti dapat mengerjakan tugas yang mudah tersebut. Demikian pula halnya dengan tugas yang terlalu sulit, individu dengan motivasi berprestasi tinggi tetap tidak dapat melihat sebaik apa usaha yang telah dilakukan karena telah gagal dalam mengerjakan tugas yang terlalu sulit. Berbeda dengan tugas dengan tingkat kesulitan dan risiko yang menengah, tipe tugas ini dapat secara diagnostik menunjukkan bagaimana usaha individu dengan motivasi berprestasi tinggi dalam melakukan tugas tersebut. b) *Ekstrinsik incentives*. Merupakan hal-hal diluar diri individu yang dapat memberikan kepuasan pada diri individu dalam melakukan sesuatu, misal: *reward*, *feedback*, sistem manajemen perusahaan. Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh adanya kesempatan pengembangan karir dan penyesuaian kompensasi.

Menurut **Hasibuan (2014:17)**, menjelaskan indikator motivasi yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik
Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada Karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya
- 2) Keamanan
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
- 3) Sosial
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- 4) Penghargaan
Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya
- 5) Aktualisasi diri
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampiran, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

Menurut **Hasibuan (2014:160)** kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2015:17)** bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **As’ad (2013:49)** menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

- a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut **Mathis dan Jackson (2016:98)** Indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

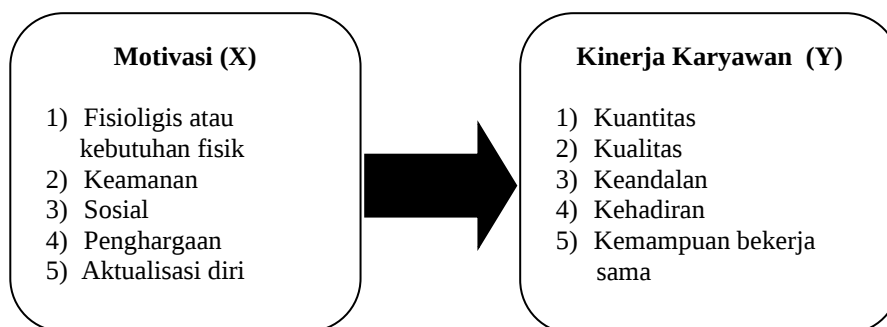
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang terjadi antara variabel independent dan variabel dependent dalam penelitian ini dapat dievaluasi ke dalam analisa sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasibuan (2014:17), Mathis dan Jackson (2016:98)

Gambar 2.1 menunjukkan adanya pengaruh variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Hal ini dapat dibuat untuk menjelaskan apakah variabel X (Motivasi) dengan indikator yang digunakan dapat mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan indikator yang digunakan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam peneliti ini adalah desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2012:17), Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, yang berlokasi Jalan SM. Raja No. 471 Sibolga.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga sebanyak 127 (Seratus dua puluh tujuh) orang. Mengenai berapa jumlah populasi yang harus diambil dalam penelitian sampel, Suharsimi arunkonto (2009:62) menjelaskan bahwa “sekedar encer-encer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”. Oleh karena itu supaya penelitian ini lebih representative, mengingat jumlah populasi dibawah lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 25 % dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 31,75 atau dibulatkan menjadi 32 orang dan digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara :

1. Observasi (pengamatan)
Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
2. Interview (wawancara)
Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung dengan pimpinan dan karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Kuesioner (pengisian angket)
Kuesioner merupakan bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan sebagai responden, dengan harapan dapat memberikan respons atas pertanyaan tersebut. Untuk pertanyaan pada variabel Motivasi berjumlah 10 item serta untuk pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 10 item.

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis yaitu :

1. Analisis kualitatif
Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan dan pembahasan teori.
2. Analisis kuantitatif
Untuk menganalisis masalah penelitian digunakan Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan pengolahan data SPSS Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27.00.

a. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2016:302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012:250)** menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y . Menurut **Supranto (2016:53)**, rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

“ $Kd = r^2 \times 100\%$ ”

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

Sebagaimana pendapat diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100\%$

c. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Motivasi terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Model yang digunakan untuk melakukan analisis ini disajikan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = a + bx$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Intersep/Kontanta

b = Koefisien Regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y .

(**Sugiyono, 2017 : 188**)

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$\frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

a =

$$\frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

b =

b. Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2017 : 250)** rumus uji t adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Motivasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.14

**Tabel 4.14 : Output Koefisien korelasi
Correlations**

		Motivasi	Kinerjakaryawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.985**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi yang ditemukan sebesar 0,985, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar 0,985 antara Motivasi dengan Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga.

2. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.15

**Tabel 4.15 : Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	1.14014

- a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,970 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Kinerja karyawan) 97 % ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dan sisanya sebesar 97 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana berikut : $Y = a + bX$

Tabel 4.16
Output Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.490	1.181		2.955	.006
	Motivasi	.905	.029	.985	31.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,490 + 0,905X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,905, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Motivasi) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar koefisien regresi 0,905.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :
 - Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis 0 (H_0) ditolak.
 - Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis (H_0) diterima.
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini $n = 32$, maka $dk = 32 - 2 = 30$.
- Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 30 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.04227

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

Tabel 17 : Output t hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.490	1.181		2.955	.006
	Motivasi	.905	.029	.985	31.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 4.17, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, dan setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $31,107 > 2,04227$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif

(Ha) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga Tengah dan Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Dari analisis koefisien korelasi diketahui nilainya sebesar 0,985, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar 0,985 antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga.
2. Dari analisis koefisien determinasi diketahui nilainya sebesar 0,970 yang hal tersebut berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Kinerja karyawan) 97 % ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dan sisanya sebesar 3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Dari analisis regresi liner sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,490 + 0,905X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,905, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Motivasi) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar koefisien regresi 0,905.
4. Dari uji hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $31,107 > 2,04227$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dan Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati. dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. **Perilaku Keorganisasian**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2016. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, Moh. 2013. **Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Liberty.
- Azwar, S 2014. **Metode Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- D. R. Suparman1, dkk (2023) **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang**, Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 1, April 2023.
- Furchan. A. 2016. **Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan**. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko, 2013, **Manajemen**; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, **Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas**, Jakarta; Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, **Metode Penelitian Bisnis dan R & D**, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung :Remaja Rosda Karya
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. **Human Resource Management**. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Nanang Martono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta : Rajawali Pers

- Nawawi Hadari, 2012 ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif***. Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2017. ***Metode Penelitian***. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. Alex S, 2014, ***Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nova Susanti (2022) ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor***. Bogor : Fakultas Ekonommi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. 2017. ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja***. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara. Jakarta
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, ***Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis***, Edisi 2, Medan: USU Press
- Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. Suryabrata, 2014, ***Metodologi Penelitian***, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sulistiyani dan Rosidah. 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supranto. J. 2016. ***Statistik Teori dan Aplikasi***. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Suyatno dan Donni Juni Priansa. 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis***. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: Raja Grafindo Persada