

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyunisari¹, M. Yusuf Q.²

¹Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

²Prodi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara. Penelitian menggunakan pendekatan *explanatory* dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 37 orang, dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,305 dan $p\text{-value}$ sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dalam model penelitian, sedangkan 32,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan upaya-upaya yang dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai peran motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada konteks organisasi pelayanan publik daerah, khususnya PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara..

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian manajemen karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi memberikan dorongan yang mengarahkan individu untuk

mengalokasikan usaha, mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Gagné et al. (2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan konstruk multidimensional yang mencakup motivasi intrinsik serta beberapa bentuk regulasi motivasi ekstrinsik. Perbedaan kualitas motivasi tersebut dapat berhubungan dengan perilaku, sikap, dan hasil kerja individu dalam organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan keterkaitan antara motivasi dan kinerja. Kuvaas (2009) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam menjelaskan kinerja pegawai sektor publik. Dysvik dan Kuvaas (2011) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik berkaitan dengan kualitas kinerja dalam konteks organisasi jasa. Sementara itu, Taghipour dan Dejbani (2013)

menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh meta-analisis Cerasoli et al. (2014), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu prediktor penting terhadap kinerja, terutama pada aspek kualitas kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendukung pencapaian kinerja individu.

Dalam konteks Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara, kinerja karyawan memiliki peran penting karena keberlangsungan aktivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, serta perwujudan diri. Sementara itu, kinerja karyawan tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Meskipun penelitian terdahulu telah memberikan bukti mengenai keterkaitan motivasi dengan kinerja, masih terdapat kesenjangan kontekstual dan empiris yang perlu dikaji. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai sektor publik di luar Indonesia, organisasi jasa, maupun kelompok karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Selain itu, beberapa penelitian menempatkan

motivasi sebagai mediator atau moderator serta membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan demikian, bukti mengenai pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi pelayanan publik daerah, khususnya PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara, masih terbatas.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara langsung pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara. Kontribusi penelitian terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai peran motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada konteks organisasi pelayanan publik daerah. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menentukan upaya peningkatan motivasi sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan argumentasi teoritis dan bukti empiris sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar 1.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory dan metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 37 orang. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sekaligus responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang.

Dengan demikian, penelitian melibatkan seluruh anggota populasi yang menjadi objek penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur dua variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri. Sementara itu, Kinerja Karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan instrumen yang digunakan,

Motivasi Kerja terdiri atas 23 item pengukuran, sedangkan Kinerja Karyawan terdiri atas 15 item pengukuran.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap item dengan nilai kritis yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai (r)-hitung lebih besar daripada (r)-tabel. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal item-item yang mengukur konstruk yang sama. Cronbach's Alpha merupakan ukuran yang umum digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal suatu instrumen penelitian (Tavakol & Dennick, 2011).

Selanjutnya, untuk analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian, sedangkan regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai p -value lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan proporsi variasi Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dalam model penelitian..

PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai (r)-hitung setiap item dengan nilai (r)-tabel sebesar 0,325, sedangkan reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai (r)-hitung yang lebih besar daripada (r)-tabel sebesar 0,325. Nilai (r)-hitung item Motivasi Kerja berkisar antara 0,529 hingga 0,989. Dengan demikian, seluruh item yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,972 menunjukkan bahwa instrumen Motivasi Kerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel. Pada variabel Kinerja Karyawan, seluruh item juga memiliki nilai (r)-hitung yang lebih besar daripada (r)-tabel sebesar 0,325, dengan nilai (r)-hitung berkisar antara 0,510 hingga 0,807. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 menunjukkan bahwa instrumen Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan

bahwa seluruh item pada kedua variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinilai memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, yaitu pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, analisis selanjutnya dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan melihat arah dan besarnya koefisien, nilai signifikansi (p -value), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,305 dengan p -value sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai p -value 0,001 lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh tersebut dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau didukung. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dalam model penelitian, sedangkan sebesar 32,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai

tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kemampuan penjelasan yang relatif kuat terhadap variasi Kinerja Karyawan pada responden penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,305 dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan didukung. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kecenderungan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kuvaas (2009), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam menjelaskan kinerja individu. Motivasi mendorong karyawan untuk mengalokasikan usaha, mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan, dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja yang tercermin melalui pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, serta perwujudan diri dapat menjadi dorongan yang memperkuat kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian juga konsisten dengan Dysvik dan Kuvaas (2011), yang

menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki keterkaitan dengan kualitas kinerja. Demikian pula, Taghipour dan Dejban (2013) menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis, tetapi juga dapat memengaruhi intensitas dan kualitas usaha yang diberikan individu dalam menjalankan pekerjaan.

Dukungan empiris yang lebih luas dikemukakan oleh Cerasoli et al. (2014) melalui meta-analisis yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan prediktor penting terhadap kinerja, terutama pada aspek kualitas kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian pada PDAM Tirtabukae memperkuat temuan sebelumnya bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjelaskan perbedaan kinerja antarindividu.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dalam model penelitian, sedangkan sebesar 32,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model yang relatif kuat. Namun, hasil ini tidak berarti bahwa motivasi merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor lain seperti kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pengalaman, serta dukungan organisasi dapat turut berperan dan perlu dikaji pada penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa manajemen PDAM Tirtabukae perlu memberikan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman dalam bekerja, hubungan sosial yang baik, pemberian penghargaan yang layak, serta tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dapat menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,305 dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dalam model penelitian, sedangkan sebesar 32,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PDAM Tirtabukae Kabupaten Luwu Utara disarankan untuk mengembangkan program peningkatan

motivasi kerja yang lebih terarah dan berkelanjutan. Pada aspek kebutuhan fisik, manajemen dapat memastikan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Pada aspek rasa aman dan keselamatan, manajemen dapat meningkatkan perhatian terhadap keamanan lingkungan kerja, kejelasan prosedur kerja, serta perlindungan keselamatan karyawan dalam menjalankan tugas.

Pada aspek kebutuhan sosial, manajemen dapat memperkuat komunikasi dan kerja sama antarpegawai melalui kegiatan koordinasi rutin, pertemuan internal, dan aktivitas yang mendorong kebersamaan dalam lingkungan kerja. Pada aspek penghargaan, manajemen dapat menerapkan bentuk apresiasi yang lebih jelas terhadap pencapaian karyawan, misalnya pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, pengakuan atas pencapaian kerja, maupun pemberian kesempatan yang lebih besar kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik.

Selanjutnya, pada aspek perwujudan diri, manajemen dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan tanggung jawab pekerjaan, serta pengembangan karier sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Program-program tersebut dapat disertai dengan evaluasi secara berkala terhadap tingkat motivasi dan kinerja karyawan agar kebijakan sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan kebutuhan

aktual organisasi dan karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun dukungan organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden dan cakupan organisasi yang lebih luas untuk meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.

DAFTARPUSTAKA

- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. doi:10.1037/a0035661.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367–387. doi:10.1080/13594321003590630.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. doi:10.1177/0013164409355698.
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39–56. doi:10.1108/01425450910916814.
- Nijhuis, N., van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 25(4), 325–346. doi:10.5117/2012.025.004.325.
- Taghipour, A., & Dejban, R. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601–1605. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.796.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd.

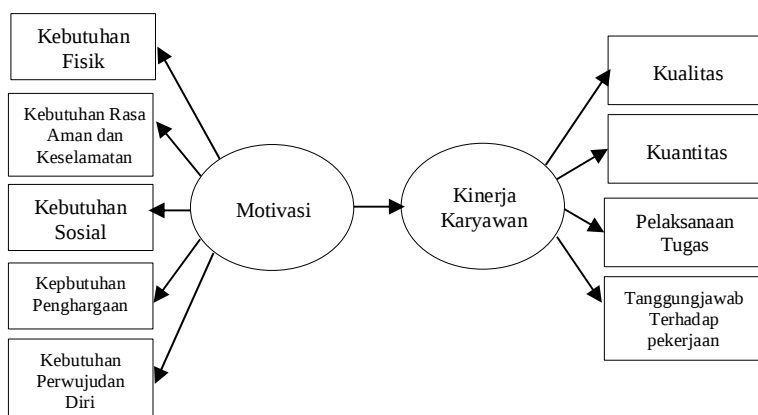
LAMPIRAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Indikator	r- hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	KF1	0.763	0.325	0.972	Valid & Reliabel
		KF2	0.621			
		KF3	0.665			
		KRADK1	0.845			
		KRADK2	0.925			
		KRADK3	0.989			
		KRADK4	0.884			
		KRADK5	0.800			
		KS1	0.881			
		KS2	0.817			
		KS3	0.756			
		KS4	0.790			
		KS5	0.772			
		KAP1	0.831			
		KAP2	0.833			
		KAP3	0.700			
		KAP4	0.843			
		KAP5	0.597			
		KPD1	0.529			
		KPD2	0.900			
		KPD3	0.701			
		KPD4	0.805			
		KPD5	0.832			
2	Kinerja Karyawan	KL1	0.522	0.325	0.909	Valid & Reliabel
		KL2	0.694			
		KL3	0.510			
		KN1	0.807			
		KN2	0.547			
		KN3	0.595			
		KN4	0.744			
		PT1	0.630			
		PT2	0.719			
		PT3	0.766			
		PT4	0.556			
		TJP1	0.532			
		TJP2	0.679			
		TJP3	0.691			
		TJP4	0.755			

Tabel 2. Hasil Penugjian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Path coefficients	R Square	P Value	Keterangan
H ₁	M → KK	0.305		0.001**	Mendukung
PTTP			0.674		



Gambar. 1 Kerangka Konseptual Penelitian