

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR****Putri Andini Qurniadi<sup>\*1</sup>, Andi Ummul Khair<sup>2</sup>, Nurkhalik Wahdani<sup>3</sup>**<sup>\*1,2</sup>Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar<sup>3</sup>Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel Indonesia Makassare-mail: <sup>\*1</sup>[pa5388194@gmail.com](mailto:pa5388194@gmail.com); <sup>2</sup>[andiummulkhair1980@gmail.com](mailto:andiummulkhair1980@gmail.com); <sup>3</sup>[nurkhalikwahdani@gmail.com](mailto:nurkhalikwahdani@gmail.com)**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk (a) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar (b) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar (c) untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar.

Sampel penelitian sebanyak 68 responden yang merupakan karyawan PDAM Kota Makassar Makassar, penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dimana diperoleh nilai thitung 3,694 > ttabel 1,66757 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dimana diperoleh nilai thitung 3,678 > ttabel 1,66757 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dimana diperoleh nilai fhitung 49,536 > ftabel 3,982 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

**Abstract**

*This study aims to (a) to determine the effect of motivation on the performance of PDAM Makassar City employees (b) to determine the effect of job satisfaction on the performance of PDAM Makassar City employees (c) to determine motivation and job satisfaction have a simultaneous effect on the performance of PDAM Makassar City employees.*

*The research sample consisted of 68 respondents who were employees of PDAM Makassar Makassar City. The research used multiple linear regression analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.*

*The results obtained from the partial test (t test) show that motivation influences the performance of PDAM Makassar City employees where the tcount value is 3.694 > ttable 1.66757 with a significant value of 0.000 < 0.05. Job satisfaction affects the performance of PDAM Makassar City employees where the tcount value is 3.678 > ttable 1.66757 with a significant value of 0.000 < 0.05. Motivation and job satisfaction simultaneously affect the performance of PDAM Makassar City employees where the fcount value is 49.536 > 3.982 ftable with a significant value of 0.000 < 0.05.*

*Keywords: Motivation, job satisfaction and employee performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relative sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang

peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat.

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya . Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah alasan yang mendasari perilaku manusia. Seseorang yang termotivasi dapat menafsirkan bahwa ada alasan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan melakukan pekerjaan yang bisa mendapatkan penghasilan (Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022)

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja

lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2013).

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya, banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para karyawan negeri yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai karyawan negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, kurang disiplinnya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap karyawan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan di monitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum, Pemerintah Daerah Air Minum Kota Makassar memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, juga memberikan dorongan ke arah perkembangan kegiatan ekonomi lainnya. Sebagai penunjang aktivitas usaha diperlukan manajemen mengenai penerapan kebijakan yang bertujuan untuk mengatur jalannya pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan maka diperlukan adanya perencanaan, sehingga dampak pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dapat dirasakan. Dimana dalam hal ini diperlukan suatu analisis pengaruh yang fungsinya untuk melihat sejauh mana keeratan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

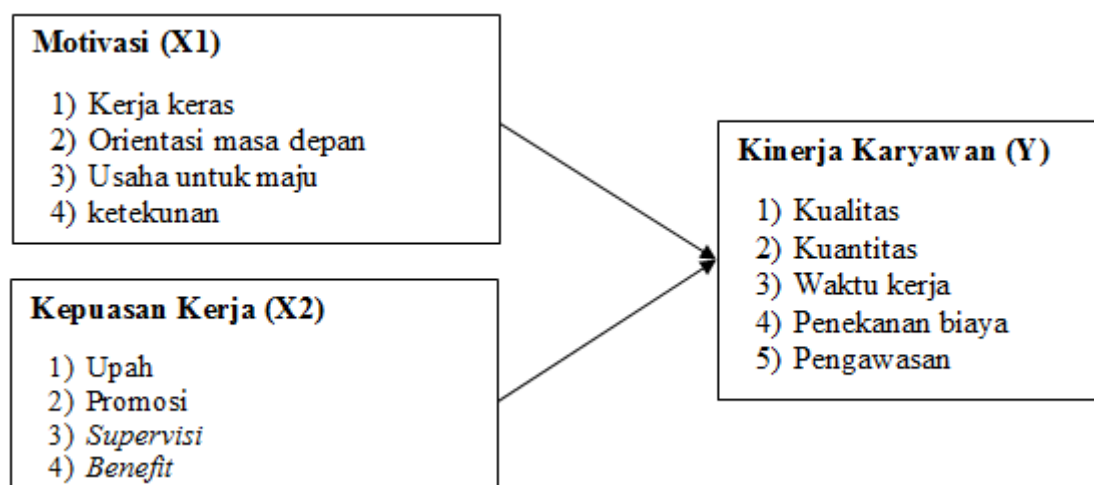
Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja pegawai, mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) menjabarkan faktor ketidakpuasan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dan input orang lain. Suwardi (2011) menyatakan hal ini dengan pekerjaan yang dilakukan kurang menantang, menjadikan pegawai merasa jenuh.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari segi pekerjaan yang mereka kerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dari kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik, karena respon karyawan dalam melayani konsumen terlalu lambat, serta karyawan masih kurang ramah dalam melayani konsumen.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya perhatian dari atasan pada karyawannya tidak memberikan motivasi yang lebih dari sebelumnya, seperti pada saat apel pagi memberikan kata sambutan tanpa memberikan kata-kata dukungan kepada karyawan, sehingga karyawan kurang mendapatkan motivasi yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu, kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan karena karyawan merasa kurang puas dengan capaiannya seperti karyawan lembur tetapi bonus tidak tepat waktu, terkadang insentif terhambat dan bonus tidak sesuai. Sehingga karyawan menginginkan suatu sistem insentif atau bonus yang mereka persepsikan sebagai hal yang adil bagi usaha yang telah mereka lakukan. Sehingga jika perusahaan tidak memberikan sistem insentif atau bonus yang adil pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian pada PDAM Kota Makassar, sebagai perusahaan air minum yang sudah meluas dan dikenal masyarakat maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawannya.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, hipotesis yang diajukan adalah :

- a) Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Makassar.
- b) Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Makassar.
- c) Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PDAM Kota Makassar. Waktu penelitian dan penyusunan laporan diperkirakan kurang lebih 1 (satu) bulan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari pengamatan langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 215 yang penempatan kerja berada pada Kantor PDAM Kota Makassar. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan). Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, data-data dianalisis dengan menggunakan software pengolahan statistik SPSS versi 21.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r (r tabel) *person correlation*. Jika r hitung  $>$  r tabel atau koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05 (r hitung  $<$  0,05) maka koefisien korelasi tersebut signifikan atau instrumen tersebut valid, akan tetapi jika r hitung  $<$  r tabel atau r hitung  $<$  0,05, maka instrumen tersebut tidak valid. R tabel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan diperoleh r tabel = 0,239. Berikut tabel hasil perhitungan validitas antar variabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

<b>Variabel</b>	<b>Kode Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi (X1)	X1.1	0,595	0,239	Valid
	X1.2	0,634	0,239	Valid
	X1.3	0,641	0,239	Valid
	X1.4	0,688	0,239	Valid
	X1.5	0,673	0,239	Valid
	X1.6	0,686	0,239	Valid

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.7	0,610	0,239	Valid
	X1.8	0,553	0,239	Valid
	X1.9	0,575	0,239	Valid
	X1.10	0,635	0,239	Valid
	X1.11	0,740	0,239	Valid
	X1.12	0,666	0,239	Valid
	X1.13	0,691	0,239	Valid
	X1.14	0,754	0,239	Valid
	X1.15	0,720	0,239	Valid
	X1.16	0,743	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir/instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r \text{ tabel} = 0,239$  atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X2)**

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,740	0,239	Valid
	X2.2	0,823	0,239	Valid
	X2.3	0,843	0,239	Valid
	X2.4	0,834	0,239	Valid
	X2.5	0,791	0,239	Valid
	X2.6	0,811	0,239	Valid
	X2.7	0,820	0,239	Valid
	X2.8	0,765	0,239	Valid
	X2.9	0,752	0,239	Valid
	X2.10	0,545	0,239	Valid
	X2.11	0,823	0,239	Valid
	X2.12	0,658	0,239	Valid
	X2.13	0,816	0,239	Valid
	X2.14	0,827	0,239	Valid
	X2.15	0,744	0,239	Valid
	X2.16	0,796	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir/instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r \text{ tabel} = 0,239$  atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,588	0,239	Valid
	Y.2	0,702	0,239	Valid
	Y.3	0,717	0,239	Valid
	Y.4	0,735	0,239	Valid
	Y.5	0,721	0,239	Valid
	Y.6	0,683	0,239	Valid
	Y.7	0,612	0,239	Valid
	Y.8	0,713	0,239	Valid
	Y.9	0,709	0,239	Valid
	Y.10	0,721	0,239	Valid
	Y.11	0,713	0,239	Valid
	Y.12	0,662	0,239	Valid
	Y.13	0,778	0,239	Valid
	Y.14	0,691	0,239	Valid
	Y.15	0,749	0,239	Valid
	Y.16	0,748	0,239	Valid
	Y.17	0,685	0,239	Valid
	Y.18	0,675	0,239	Valid
	Y.19	0,645	0,239	Valid
	Y.20	0,684	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir/instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r \text{ tabel} = 0,349$  atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2013).

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,911	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,954	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai alpha *conbrach alpha* variabel motivasi sebesar 0,911, variabel kepuasan kerja sebesar 0,954 dan variabel kinerja karyawan

sebesar 0,938. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *conbrach alpha* lebih besar 0,60 (*cronbach alpha* > 0,60), maka semua butir/instrumen kuesioner variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Uji Parsial (Uji T)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen berdasarkan hasil regresi. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Uji t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,922	7,443		2,274	,026
	Motivasi	,562	,152	,419	3,694	,000
	Kepuasan kerja	,423	,115	,417	3,678	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi dan Kepuasan kerja sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasa kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t diketahui nilai *t*<sub>hitung</sub> variabel Motivasi (X1) sebesar 3,694 > *t*<sub>tabel</sub> 1,66757 (atau *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub>), dan nilai *t*<sub>hitung</sub> variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 3,678 > *t*<sub>tabel</sub> 1,66757 (atau *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub>). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2745,708	2	1372,854	49,536	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1801,410	65	27,714		



	Total	4547,118	67			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 49,536 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,982. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dapat diterima.

### Analisis regresi berganda

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Berikut ini disajikan hasil uji regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 for windows:

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,922	7,443		2,274	,026
	Motivasi	,562	,152	,419	3,694	,000
	Kepuasan kerja	,423	,115	,417	3,678	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui nilai constant (a) sebesar 16,922. Sedangkan nilai Motivasi (b/ koefisien regresi) sebesar 0,562, dan nilai Kepuasan kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,423, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,922 + 0,562X_1 + 0,423X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,922, artinya nilai konsisten variabel Kinerja karyawan sebesar 72,245.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,562, artinya setiap penambahan 1% nilai variabel Motivasi, maka nilai variabel Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,562. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,423, artinya setiap penambahan 1% nilai variabel Kepuasan kerja, maka nilai variabel Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,423. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

### Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar, meliputi:

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar**

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya (Kadarisman, 2013).

Pada penelitian ini, motivasi yang dimaksud yaitu kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, dan ketekunan yang terdiri dari beberapa elemen untuk setiap indikator.

Berdasarkan hasil pernyataan yang diberikan oleh responden melalui kuesioner diperoleh hasil bahwa variabel motivasi mendapat respon yang sangat baik. Dimana kriteria penilaian semua pernyataan pada variabel motivasi dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata skor 4,42 atau skor sebesar 301,06 atau nilai rata-rata penilaian responden yang berada pada *range* ke lima (sangat tinggi). Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi pada kantor PDAM Kota Makassar tergolong sangat baik. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa karyawan PDAM Kota Makassar memiliki motivasi yang sangat tinggi dan perusahaan dalam hal ini PDAM Kota Makassar memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju melalui dukungan dan dorongan berupa motivasi yang berikan kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis uji t antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (X1) sebesar  $3,694 > t_{tabel}$   $1,66757$  dengan nilai signifikansi variabel motivasi (X1) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman. A, Gunawan & Hasmin (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, dapat dilihat dari nilai signifikan variabel motivasi sebesar  $0,025$  dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,05$ , dan pada kolom t, nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar  $2,338$  yang nilainya lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2,030$ . Dengan angka ini maka hipotesis diterima, artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian, pada kolom *Standardized Coefficients "Beta"*, menunjukkan nilai koefisien beta variabel motivasi sebesar  $0,298$  terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar**

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pada penelitian ini, motivasi yang dimaksud yaitu upah, promosi, supervisi, dan *benefit* yang masing-masing terdiri dari beberapa elemen untuk setiap indikator.

Berdasarkan hasil pernyataan yang diberikan oleh responden melalui kuesioner diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja mendapat respon yang sangat baik, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden menilai kepuasan kerja pada PDAM Kota Makassar berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata skor  $4,26$ . Hal ini juga terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke lima (sangat tinggi) dengan perolehan skor

sebesar 292,25. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa karyawan PDAM Kota Makassar memiliki kepuasan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dalam hal ini karyawan puas akan pemberian upah, promosi jabatan, supervisi, *benefit* atau penghargaan serta fasilitas yang disediakan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis uji t antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja (X2) sebesar  $3,678 > t_{tabel}$  1,66757 dan signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Makassar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gunawan. A (2019), menyatakan bahwa secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dimana diperoleh  $t_{hitung}$  4,863  $> t_{tabel}$  2,000 dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Juliati. A (2012), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan pada hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja memiliki nilai  $0,282 < 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,780 > 0,05$  artinya tidak signifikan, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan banyak karyawan mendapatkan jabatan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

### **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $f_{hitung}$  sebesar 49,536 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,982. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PDAM Kota Makassar.

Ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang ia dapat dan selalu mendapatkan apresiasi atas kinerjanya sehingga dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gunawan. A (2019), menyatakan bahwa secara simultan diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dimana diperoleh  $f_{hitung}$  34,637  $> f_{tabel}$  3,15 dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor PDAM Kota Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari 68 karyawan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,694  $> t_{tabel}$  1,66757 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar

dimana diperoleh nilai thitung  $3,678 > t_{tabel} 1,66757$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$

3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar dimana diperoleh nilai fhitung  $49,536 > f_{tabel} 3,982$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA MAHASISWA ITB NOBEL INDONESIA MAKASSAR HERBAG MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Juliati, A. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati Cirebon.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahman, A, Gunawan & Hasmin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*. PPs STIE Amkop Volume 2 No. 2 April.
- Rivai, V & Jauvani, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suhartini, E. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Pers
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.