

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo

Asral Kelvin Sahrain

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Sultan Amai Gorontalo

*Corresponding author: calvino@iaingorontalo.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at Maqna Hotel Gorontalo, aiming to find out 1). whether motivation (X1), and job satisfaction (X2) affect employee performance (Y), 2) to find out whether motivation (X1), and job satisfaction (X2) have a simultaneous effect on employee performance at PDAM Kabuapetn Gorontalo. The results showed that the two variables Motivation (X1), and Job Satisfaction (X2) had a Positive and Significant Effect, which was indicated by the motivational significance value of 0.03 which was smaller than 0.05 and the positive beta coefficient of 0.202, the significance value of Job Satisfaction. of 0.01 is smaller than 0.05 which means it is significant and the beta coefficient is positive at 0.442. Furthermore, the two variables Motivation (X1), and Job Satisfaction (X2), simultaneously have an effect on Employee Performance (y) as evidenced by the results of simultaneous testing (f test) between the independent variables, namely motivation and job satisfaction on the dependent variable, namely the performance of PDAM district employees. Gorontalo shows the Fcount value is greater than Ftable with a value of $3.16 > 1.047$ and has a sig probability value of 0.000 which is smaller than 0.05.

Keywords: Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada di Maqna Hotel Gorontalo, bertujuan untuk untuk mengetahui 1). apakah Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabuapetn Gorontalo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien beta bernilai positif sebesar 0.202, nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai Positif sebesar 0.442. Selanjutnya kedua variabel Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (y) dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel independen yaitu motivasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan PDAM kabupaten Gorontalo menunjukan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dengan nilai $3.16 > 1.047$ dan memiliki nilai sig probabilitas sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan sumber daya manusia yang kian hari kian bertambah, sangat berpengaruh terhadap sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Salah satunya kebutuhan air bersih yang memadai, melewati hal ini pemerintah indonesia telah memfasilitasi masyarakat melalui PDAM guna untuk pemenuhan kebutuhan air bersih masyarakat.

Industri PDAM indonesia hingga pertengahan tahun 2005 berkembang dengan pesat, bahkan telah memberikan kontribusi yang tidak sedikit terhadap penerimaan devisa negara dan pendapatan daerah. Sektor PDAM ini juga telah mampu memberikan dampak berganda pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya di daerah industri yang telah berkembang.

Dengan mengembangkan kemampuan atau dengan kata lain memberdayakan Sumber Daya Manusia tersebut, di harapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Mengingat peran karyawan yang sangat vital, maka sudah selayaknya setiap PDAM Kabupaten Gorontalo melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia, dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan – karyawanya.

Selain itu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini didasari karena motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak PDAM, bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya, sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan tidak di dukung oleh Kepuasan kerja karyawan, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan pokok permasalahan diatas maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria, yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, Kinerja individu, merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja, mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2011). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction*, bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan, dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas, menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak, bahwa kepuasan kerja merupakan tujuan yang *legitimate* suatu organisasi. Mereka juga menolak, bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara instrinsik menghargai.

Pada intinya kebutuhan itu tersusun dalam suatu hirarki yang menunjukan jenjang pemenuhan kebutuhan manusia. Tingkat kebutuhan yang paling utama untuk dipenuhi adalah kebutuhan fisiologi yang di anggap sebagai tindakan kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki kebutuhan. Kemudian menyusul kebutuhan- kebutuhan lainya sampai yang paling akhir, yaitu kebutuhan aktualisasi diri. sesuai dengan teori hirarki kebutuhan adalah:

1. Fisiologi : kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety* dan *security*) : kebutuhan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian maupun lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*),social dan cinta : kebutuhan teman, efiliasi, interaksi dan cinta.
4. Penghargaan (*asteems*) : kebutuhan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain..

Aktualisasi diri (*selft actualization*) : kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi. Adapun penelitian terdahulu dalam bentuk matrik sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Variabel	Hasil/Temuan
1.	Sari Veronica Jantitya, Diana Puspita Sari (2014) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di pt. bank mandiri (persero), tbk cabang daanmogotjakarta)	Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja	Variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh secara individual terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Selly Jayanti(2013) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Semarang	Motivasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Semarang
3.	Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja, kepuasan Kerja	variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival,

	(Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)		
4.	Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)	Kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi	kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
5.	Isnan Masyjui (2014) pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Dinas pendidikan nasional kabupaten Grobogan	Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan Kerja	1. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional mempunyai motivasi untuk bekerja yang masih rendah, yang ditunjukkan oleh indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, pengakuan/esteem

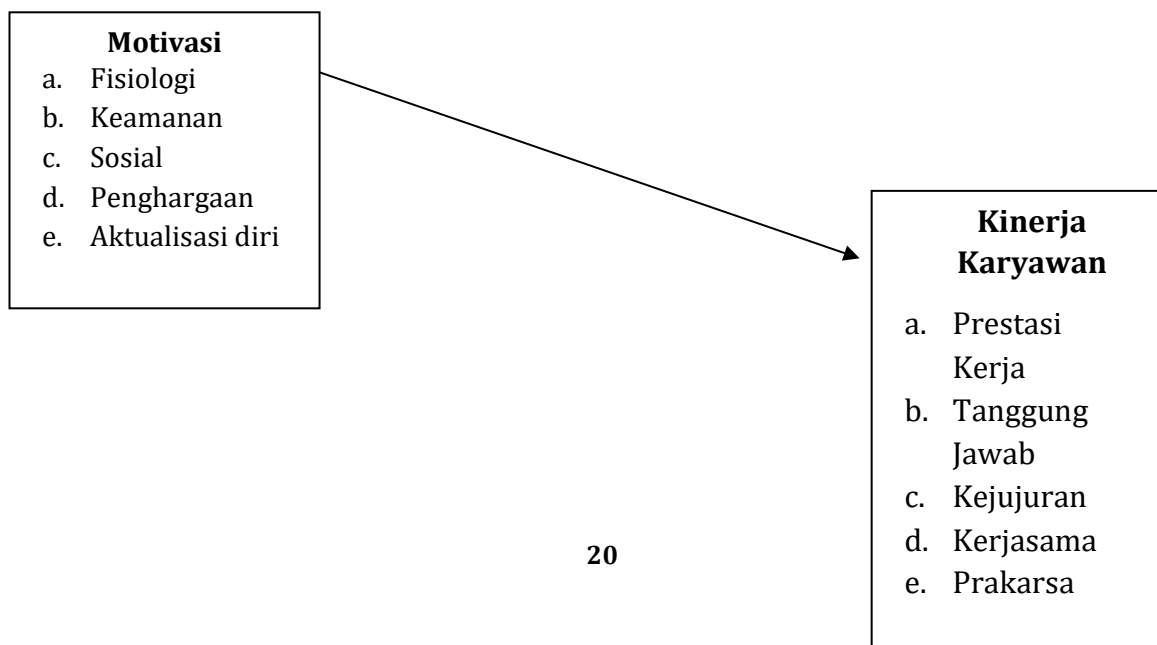
			yang masih rendah dan indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori tinggi. 2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8 % hal ini disebabkan karena Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan memiliki tingkat kedisiplinan rendah yang ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu, tanggungjawab kerja dan ketaatan.
--	--	--	---

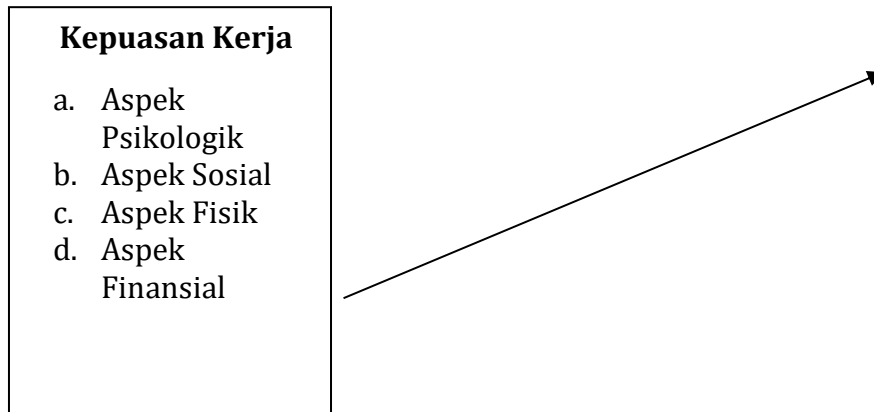
6	Maizar Pratama (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatra v	Motivasi, Disiplin dan Kinerja	Kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai balai wilayah sungai sumatra v
7	LM.Djafarudin (2012) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i> di Smk Negeri 1 Makasar	Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 2. kepemimpinan dan kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja 4. kepuasan kerja tidak memediasi motivasi terhadap kinerja
8	Linda Nur susila (2011) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta	Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	1. Motivasi,kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja tidak memediasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
9	Jahya bahwi, (2013) Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sarana Transborneo Banjarmasin	Kepemimpinan. Motivasi, Kepuasan dan Kinerja	1. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

			2. Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja
10	Ardi Vicki (2010) Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja, <i>Work Family Conflict</i> dan Komitmen Organisasi	1. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi 4. Kepuasan Kerja memediasi <i>work family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasi

Research Framework

Gambar 1. Research Framework





Sub-Title Theoretical Background

Berdasarkan data karyawan PDAM kabupaten Gorontalo berjumlah 67 orang berdasarkan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Sub-Title Theoretical Background

Spesifikasi Kerja	Jumlah
Manager	1
Senior staf	47
staf	19

METHODOLOGY

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2005) penelitian bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (Preliminary Study) untuk mendapatkan betul-betul masalah.

Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 57 orang

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen telah dikonstruksi dengan aspek – aspek yang akan diukur menggunakan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksi dengan para ahli dengan cara meminta pendapat tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan skor item instrumen.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh alat konsistensi skor yang diperoleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam arti yang paling luas bahwa realibilitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana perbedaan – perbedaan skor perolehan yang mencerminkan perbedaan – perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode alpha untuk melakukan estimasi realibilitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai koefisien (*alpha Cronbach*). Jika nilai koefisien $\alpha > 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan Handal/reliabel. jika nilai koefisien $\alpha < 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan tidak handal/riliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan pada variabel bebas yaitu variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y). Pengujian uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smimovs* (KS), karena data yang diuji lebih dari 50. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi > 0.05 , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan dua cara yang pertama merupakan regresi langsung untuk mengetahui pengaruh

motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dan yang kedua analisis regresi dengan variabel yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan Signifikan Antara variabel terikat dan variabel bebas.

Model matematis :

Keterangan :

B(1,2.....)	=	koefisien regresi variable bebas (koefisien beta)
X1	=	variable Motivasi
X2	=	variable Kepuasan Kerja
Y	=	Variabel Kinerja Karyawan
A	=	Konstanta

Simultan Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat pengaruh – pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai **F hitung** dengan **F Tabel** Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh Motivasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Parsial Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t hitung dengan t table pada alpha = 5% (0,05)

Cara pengujianya :

- a. H₀ : b=0 tidak ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat
- b. H_A : b≠0 ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Taraf Nyata sebesar 0,05
- 2) Apabila P value < 0,05 maka hipotesis diterima
Apabila P value > 0,05 maka hipotesis ditolak

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jika tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Symbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan symbol parameternya ρ (dibaca rho).

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (independen), makin besar pula nilai variabel Y (dependen) atau makin kecil nilai variabel X (independen), maka makin kecil nilai variabel Y (dependen).
- Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negative, yaitu makin kecil nilai variabel X maka makin besar pula nilai variabel Y, atau makin besar nilai variabel X maka makin kecil pula nilai variabel Y.
- Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan Variabel Y.
- Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan yang linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.

Rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum x^2)(\sum Y^2)}{(n\sum x^2 - (\sum x^2)(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang mampu dijelaskan oleh variable motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Motivasi (X1)

Tabel 3. Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Pertanyaan (X1)	R Hitung	R tabel	Keterangan
MT1	3.20	3.16	Valid
MT2	3.24	3.16	Valid
MT3	3.32	3.16	Valid
MT4	3.36	3.16	Valid
MT5	4.19	3.16	Valid
MT6	3.86	3.16	Valid
MT7	4.98	3.16	Valid

MT8	3.82	3.16	Valid
MT9	3.65	3.16	Valid
MT10	4.06	3.16	Valid
MT11	3.87	3.16	Valid
MT12	3.57	3.16	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi (X1), di temukan R Hitung tertinggi sebesar 4.98 dan R Hitung terendah sebesar 3.20 maka dapat disimpulkan R Hitung $3.20 - 4.98 > R$ Tabel 3.16 sekaligus menyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan Valid dengan kata lain keabsahan instrumen dapat dipercaya

b. Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
DP1	3.82	3.16	Valid
DP2	3.83	3.16	Valid
DP3	4.28	3.16	Valid
DP4	3.17	3.16	Valid
DP5	3.31	3.16	Valid
DP6	3.56	3.16	Valid
DP7	7.21	3.16	Valid
DP8	3.98	3.16	Valid

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X2), di temukan R Hitung tertinggi sebesar 7.21 dan R Hitung terendah sebesar 3.16 maka dapat disimpulkan R Hitung $3.17 - 7.21 > R$ Tabel 3.16 sekaligus menyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan Valid dengan kata lain keabsahan instrumen dapat dipercaya

c. Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 5. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y2)**

Pertanyaan (Y2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KK1	3.25	3.16	Valid
KK2	3.99	3.16	Valid
KK3	3.30	3.16	Valid
KK4	3.48	3.16	Valid
KK5	3.85	3.16	Valid
KK6	3.93	3.16	Valid
KK7	3.49	3.16	Valid
KK8	3.79	3.16	Valid
KK9	4.76	3.16	Valid
KK10	3.17	3.16	Valid
KK11	3.24	3.16	Valid
KK12	3.42	3.16	Valid
KK13	3.63	3.16	Valid
KK14	3.28	3.16	Valid
KK15	3.69	3.16	Valid
KK16	3.40	3.16	Valid

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y), di temukan R Hitung tertinggi sebesar 4.76 dan R Hitung terendah sebesar 3.17 maka dapat disimpulkan $R \text{ Hitung } 3.17 - 4.76 > R \text{ Tabel } 3.16$ sekaligus menyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y2) dinyatakan Valid dengan kata lain keabsahan instrumen dapat dipercaya

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh alat konsistensi skor yang diperoleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam arti yang paling luas bahwa realibilitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana perbedaan – perbedaan skor perolehan yang mencerminkan perbedaan – perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode alpha untuk melakukan estimasi realibilitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai koefisien (*alpha Cronbach*). Jika nilai koefisien $\alpha > 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan Handal/reliabel. jika nilai koefisien $\alpha < 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan tidak handal/riliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,603 > 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,613 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,683 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

- Berdasarkan data di atas hasil uji reliabilitas menghasilkan Alpha Cronbach's variabel Motivasi sebesar $0,603 > 0,60$ yang berarti instrumen penelitian variabel Motivasi (X₁) dinyatakan Reliabel atau handal dalam menguji penelitian.
- Hasil Uji Reliabilitas menghasilkan Alpha Cronbach's variabel Kepuasan kerja sebesar $0,613 > 0,60$ yang berarti instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (X₂) dinyatakan Reliabel atau handal dalam menguji penelitian.
- Hasil Uji Reliabilitas menghasilkan Alpha Cronbach's Variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,683 > 0,60$ yang berarti instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel atau handal dalam menguji penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah data atau variabel, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kolmogorov sminorv.

Uji kolmogorov sminorv merupakan pengujian normal yang banyak dipakai, terutama setal adanya banyak program statistik yang beredar. Konsep dasar uji kolmogorov sminorv adalah dengan membandingkan data (yang akan di uji normalitasnya) dengan distribusi

normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah di transformasikan kedalam bentuk z- score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya Uji kolmogrov sminorv adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Pada Uji kolmogrov sminorv, jika signivikasi dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signivikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Berikut adalah hasil Uji kolmogrov sminorv yang di olah di dalam aplikasi spss.

**Tabel 7. Uji Normalitas Data Variabel Motivasi
One – Sample Kolmogrov Sminorv Test**

	Unstandardized Residual
N	57
Normal Mean	.0000000
Parameters ^{ab} Std.	
Deviation	.40673421
Most Absolute	.077
Extreme Positive	.098
Differences Negative	-.076
Test Statistic	.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	.304 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas data untuk variabel motivasi diatas dapat dilihat pada kolom asymp.Sig (2-tailed) menunjukan tingkat signifikansi 0,304 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normal.

**Tabel 8. Uji Normalitas Data Variabel Motivasi
One – Sample Kolmogrov Sminorv Test**

	Unstandardized Residual

N		57
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{ab}	Std.	
	Deviation	.4765521
Most	Absolute	.081
Extreme	Positive	.078
Differences	Negative	-.081
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas data untuk variabel Disiplin Kerja diatas dapat dilihat pada kolom asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan tingkat signifikansi 0,208 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normal.

Hasil Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan pengujian data mulai dari uji validitas, uji realibilitas sampai pada uji normalitas, data yang didapat peneliti memenuhi syarat untuk terus dilanjutkan pada pengujian regresi.

Regresi linear berganda adalah alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian signifikansi model interpretasi model regresi. Berikut persamaan linear berganda.

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.469	4.041		8.034	.000
Motivasi Kerja	.202	.082	.219	2.463	.003
Kepuasan kerja	.442	.127	.277	3.476	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.63 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 32.469 + 0.202X_1 + 0.442X_2$$

Model persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut :

- Koefisien regresi sebesar 32.469 memberi arti bahwa tanpa adanya motivasi dan Kepuasan kerja maka kinerja karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo adalah sebesar 32.469
- Koefisien regresi X₁ sebesar 0.202 memberi arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukan dengan motivasi maka kinerja karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya jika motivasi di turunkan maka kinerja karyawanpun akan ikut menurun.
- Koefisien regresi X₂ sebesar 0.442 memberi arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukan dengan Displin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan di PDAM kabupaten Gorontalo akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya jika Kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawanpun akan ikut menurun.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui variabel bebas yang paling berpengaruh adalah Kepuasan kerja dengan koefisien beta sebesar 0.442, lebih tinggi dari variabel motivasi.

Uji Koefisien Korelasi Determinan

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel. 10 Uji Koefisien Korelasi

model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.426 ^a	.823	.270	3.26679

Sumber: Data olahan Spss 2020

Dari tabel 4.64 dapat disimpulkan bahwa:

- a) Hasil perhitungan *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0.823 artinya 82,3 % perubahan pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 17,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t hitung dengan t table pada alpha = 5% (0,05)

Cara pengujianya :

H₀ : b=0 tidak ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

H_A : b=0 ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variabel terikat

Dengan kriteria sebagaiberikut :

- Taraf Nyata sebesar 0,05
- Apabila P value < 0,05 maka hipotesis diterima
- Apabila P value > 0,05 maka hipotesis ditolak

1. Pengujian Hipotesis Pertama “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo”

Hipotesis pertama menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan tabel 4.63 nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai positif sebesar 0.202. Jadi

hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima. Artinya jika variabel Motivasi meningkat, dengan asumsi variabel Kepuasan kerja, tetap maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Sekaligus memberi pesan bahwa **HA : diterima**

2. Pengujian Hipotesis Kedua “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo

Hipotesis kedua menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan tabel 4.63 nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan dan koefisien beta bernilai 0.442 Jadi hipotesis kedua yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”. Artinya jika variabel Kepuasan kerja meningkat dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sekaligus memberi pesan bahwa **HA : diterima**

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keberagaman variabel Y dan juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan 0.

Untuk dasar pengambilan keputusan uji simultan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka pengaruh variabel x secara simultan terhadap Variabel Y
- Jika nilai $\text{sig} > 0.05$, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel x tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.336	2	96.227	1.047	.000 ^b
Residual	876.133	57	10.658		
Total	1011.775	79			

a. Dependent Variable: J_Kinerja Karyawan

b. Predictors : (constant), J_Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber data : olahan SPSS

Dari hasil olahan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan adalah sebesar 0.000. adapun nilai df_1 adalah 2 dan jumlah responden peneliti sebesar 57 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3.16.

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel independen yaitu motivasi dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu karyawan PDAM kabupaten Gorontalo menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dengan nilai $3.16 > 1.047$ dan memiliki nilai sig probabilitas sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen yakni motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan PDAM kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hal diatas yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo, sekaligus memberi pesan pengujian ***Hipotesis Ke Tiga di Terima atau HA Diterima***

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja di PDAM Kabupaten Gorontalo
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Gorontalo.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo. Hal ini memberi pesan bahwa dengan Kepuasan Kerja dan motivasi yang kuat merupakan hal yang utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo.

Saran / Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat peneliti memberikan saran pada PDAM Kabupaten Gorontalo beberapa hal sebagai berikut :

a. PDAM Kabupaten Gorontalo

1. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 14 responden tidak setuju jika kebutuhan sandang karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo terpenuhi, untuk itu kiranya peneliti menyarankan kepada pihak Manajemen PDAM untuk lebih

memperhatikan kebutuhan karyawan yang merasa kurang dalam hal pemenuhan sandang, baik dalam kebutuhan berpakaian dan transportasi karyawan.

2. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 18 responden sangat tidak setuju terhadap sikap pemimpin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku mereka sendiri pada pekerjaan, untuk itu peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PDAM untuk lebih mengontrol para pimpinan masing – masing departemen untuk selalu bersikap kooperatif dalam hal memantau atau mengawasi karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo, karena dengan memberikan keleluasaan terhadap karyawan dalam hal memantau perilaku mereka sendiri terhadap pekerjaan akan menimbulkan efek negatif terhadap sesama rekan kerja maupun koordinasi dengan pimpinan. Karyawan akan merasa lebih hebat dari pimpinan sehingganya karyawan lebih menonjolkan diri mereka sendiri dari pada harus mendengarkan instruksi pimpinan maupun rekan kerja.
3. Dari hasil penyebaran angket terdapat 9 responden sangat tidak setuju dengan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga tidak memerlukan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Saran peneliti terhadap pihak Manajemen PDAM untuk mengurangi pungutan yang belum terlalu penting ataupun lebih diperkecil guna untuk mengurangi tingkat pengeluaran gaji karyawan.
4. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden ditemukan ada 8 responden yang sangat tidak setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa ada sebagian responden yang ingin mencoba pekerjaan baru walaupun tanpa di dasari pengalaman kerja. Saran peneliti terhadap Pihak Manajemen PDAM untuk membuka kesempatan terhadap karyawan untuk mencoba hal ataupun bidang baru dalam pekerjaan sehingga mereka bisa menambah ilmu dan keterampilan dalam bekerja.

b. Karyawan

1. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 14 responden tidak setuju jika kebutuhan sandang karyawan di PDAM Kabupaten Gorontalo terpenuhi, untuk itu kiranya peneliti menyarankan kepada karyawan yang merasa kurang dalam kebutuhan sandang, untuk mengurangi pembelanjaan atau pengeluaran yang dapat mengurangi pendapatan karyawan itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penyebaran angket terdapat 18 responden sangat tidak setuju terhadap sikap pemimpin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku –perilaku mereka sendiri pada pekerjaan. Untuk itu peneliti menyarankan kepada karyawan untuk selalu fokus dan berkoordinasi dengan pimpinan secara positif yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam bekerja. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan sangat diperlukan dalam suatu manajemen PDAM guna untuk tetap bersama – sama dalam mewujudkan Visi dan Misi PDAM Kabupaten Gorontalo.

3. Dari hasil penyebaran angket terdapat 9 responden sangat tidak setuju dengan asuransi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini sangat disayangkan karena asuransi kecelakaan dalam bekerja merupakan hal penting guna sebagai perlindungan alternatif cadangan untuk menghadapi segala kemungkinan buruk yang akan terjadi dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat mempertimbangkan hal ini guna untuk mengurangi kekhawatiran karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa selalu optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
4. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden ditemukan ada 8 responden yang sangat tidak setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, peneliti menyarankan kepada karyawan untuk terus banyak belajar menambah pengetahuan dalam memahami setiap pekerjaan dengan tujuan menciptakan keahlian dan pengalaman kerja yang baru sehingga karyawan dapat cepat menguasai pekerjaan yang nantinya akan diberikan oleh pimpinan maupun pihak manajemen PDAM .

REFERENCES

- Afandi, A. Khozin, *Langkah Praktis Merancang Proposal*, (Surabaya: Pustakamas, 2011)
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000)
- Dessler, Gary. 2009, *Manajemen SDM*, Buku 1, (Jakarta :Indeks)
- Dian Kristanto, Suharnomo, Intan Ratnawati. 2011 *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai variable intervening (Study pada RSUD Tunggurejo Semarang)*
- Fatoni, Abdurahmat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, (Yogyakarta : BPFE – UGM)
- Hasibuan, Malayu, SP, 2007 *Organisasi dan Motivasi PT Bumi Aksara*, (Jakarta : Rineka Cipta)
- Luthans, Fred 2005. *Organizational Behavior And Manajemen. Steven Edition (Singapore :McGraw Hill International Edition)*
- Lughiatno, 2006. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja*, (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009 *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung : Refika Aditama.)
- Mangkuprawira, Shafri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia)
- Manulang M. 2009. *Dasar – dasar Manajemen*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press)
- Moekijiat, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. (Bandung : Pionir Jaya.)
- Rivai, Veithzal Dkk. 2008. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Robins dan Coulter. 2007 *Manajemen*, (Jakarta : Indeks)
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu)
- Sigian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara)
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta : FPTK)
- Simamora Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BP STIE YKPN)

- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group)
- Steers M Ricard. 2005. *Prilaku Kinerja Karyawan dan Efektifitas Organisasi Perusahaan*. (Jakarta : Erlangga)
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.)
- Veithzal, Rivai. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo.)