

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka**

*The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on the Performance of  
Perumda Wair Pu'an Water Supply Employees Sikka Regency*

**Maria Modesta Missi Mone**

Universitas Nusa Nipa

Email: [monemissi472@gmail.com](mailto:monemissi472@gmail.com)

**Hendriksia Cindy Prilyastiti**

Universitas Nusa Nipa

***Abstract***

The background of this employees performance of Perumda Wair Pu'an Water Supply Sikka Regency has not been maximized. This research aimed to (1) determine the description of employee performance, work motivation, and job satisfaction; (2) analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were employees of Perumda Wair Pu'an Water Supply Sikka Regency, totaling 50 people. This research was carried out through a census or saturated sampling due to limited population. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The descriptive analysis results showed that the variables of employee. Performance, work motivation, and job satisfaction were categorized as good enough. The statistical results of the F test showed that simultaneously the variables Work Motivation and Job Satisfaction had a significant influence on employee performance. The results of the t-test statistic showed the partially the variables of work motivation and job satisfaction had a significant influence on employee performance. The results of the Determination analysis showed that the two independent variables in this research can explain the fluctuation of employee performance by 30,5%.

***Keywords:*** *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

***Abstrak***

Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja pegawai Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten sikka. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran kinerja kerja, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an kabupaten sikka, (2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten sikka berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kusioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Variabel

Kinerja pegawai, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diKategorikan cukup baik. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan selanjutnya secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an kabupaten sikka .Hasil analisis Determinasi menunjukkan kedua Variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai 30,5%.

**Kata kunci:** *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

## **LATAR BELAKANG**

Kebutuhan akan air merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup termasuk manusia. Tanpa adanya air manusia akan mengalami kesulitan dalam kelangsungan hidupnya, maka dari itu pengolahannya harus diatur sebaik mungkin agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, air penting bagi kelangsungan hidup manusia, tanpa air manusia tidak dapat bertahan hidup, karena air perlu diperhatikan kualitas dan kuantitasnya yang dapat dipergunakan sebagai air minum yang bersih, murah dan sehat. Untuk itu diperlukan adanya usaha-usaha pemenuhan kebutuhan antara lain melalui penambahan kapasitas produksi air bersih. Salah satu usaha ialah menyediakan pelayanan air bersih untuk masyarakat.

Perumda Air Minum Wair Pu'an terletak di Jl. Anggur No.2, Kota Baru, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur merupakan perusahaan daerah dibawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Sikka yang berada di bidang pengelolaan dan pelayanan air minum khususnya di wilayah Kabupaten Sikka. Pemenuhan kebutuhan air bagi penduduk Kabupaten Sikka khususnya telah diselenggarakan oleh pemerintah daerah yaitu Perumda Air Minum Wair Pu'an, yang mempunyai tugas menyelenggarakan usaha daerah yaitu menyediakan, mengelola, menjual, dan mendistribusikan air baku untuk menjadi air minum yang harus terlebih dahulu melalui proses pengolahan yang mempunyai standar dan syarat kesehatan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Tanpa sumber daya manusia, apapun bentuk dan kecanggihan teknologi yang dimiliki organisasi tidak dapat difungsikan secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan, apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat kondisi kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka maka dilakukan pra survey

dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 50 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Data Prasurvei**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	4	4	3	6	20	60	11	44	2	10	124	200	62,00
2	Quantity (kuantitas)	1	1	7	14	5	15	22	88	5	25	143	200	71,50
3	Time Lines (ketepatan waktu)	4	4	5	10	9	27	17	68	5	25	134	200	67,00
4	Cost Effectiveness (efektifitas biaya)	2	2	10	20	8	24	11	44	9	45	135	200	67,50
5	Need For Supervision (pengawasan)	1	1	7	14	9	27	18	72	5	25	139	200	69,50
6	Interpersonal Import	4	4	4	8	0	0	17	68	15	75	155	200	77,50
<b>Jumlah</b>												<b>830</b>	<b>1200</b>	<b>69,17</b>

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Wair Pu'an Kab. Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja pegawai sebesar 69,17%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 30,83% (100% - 69,17%) yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor yaitu dilihat dari motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan menurut (Handoko, 2000:193-194). Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja. Bangun (2014:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Proses tersebut berbeda untuk setiap karyawan sehingga manajer perlu untuk memperhatikan hal tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan pengamatan/wawancara di Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka, peneliti menemukan salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai, yaitu Motivasi Kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang, banyak karyawan yang kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka hal ini terlihat ketika karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan mereka merasa kurang mendapatkan apresiasi dari atasan sehingga keinginan untuk mendapat apresiasi dari atasan belum tercapai, kurang adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, kurang adanya

jaminan, dan kurang adanya pelatihan/training dan pengembangan bagi pegawai yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang menentukan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sarana penting dalam perusahaan karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Gran bab dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. . Motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian, Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Rizki Rahmawani (2021), Ratna Ayu Mariskha(2021), Nopi Oktavianti (2020)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ivan Timothy (2017), Tanjung dan Manalu(2019)
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Suryadi, Karyono (2022), Chandra Fitra Arifianto(2018)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Mutia Arda (2017)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Ekawati et al(2020)

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam Nurjaya *et al.*, (2021) Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67) dalam Wellem (2018:86-106) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Indra Bastian dalam Irham Fahmi (2010: 2) kinerja adalah

“gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. dalam Selvin *et al* (2023:121-132) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prawirosentono (2008: 2) dalam Da Silva (2012:63) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Munandar (2008:287) dalam Muda (2021:218-226) kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan *manager*), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

### **Motivasi Kerja**

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Purnomo, 2014:32). Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang motivasi kerja.

Menurut Sedermayanti (2017:154) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja pendorong semangat kerja. Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Vecchino (dalam Wibowo, 2016:415) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan atau

personel. Dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi kinerja dan proses psikis mereka terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..
- H2 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Perumda Air Minum Wair Puan Kabupaten Sikka yang berjumlah 50 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui quisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semaua item pernyataan dinyalakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 60,25% dengan kategori Cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Kepuasan Kerja adalah 56,44% dengan kategori Cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 59, 93 % dengan kategori Cukup baik.

#### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel motivasi kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	18,107	4,164		4,348	,000	
X1	,278	,121	,302	2,294	,026	,856
X2	,330	,120	,362	2,753	,008	,856

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja(X1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis

nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

2. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514,030	2	257,015	10,308	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1171,890	47	24,934		
	Total	1685,920	49			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,308 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 <sup>a</sup>	,305	,275	4,99338

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,552, nilai ini

terletak antara Interval koefisien 0,50-7,99 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan “**Kuat**”. Artinya bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka adalah 30,5% sedangkan 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,294 > 2,01$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang karyawan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2010:152-167).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Rahmawani (2021) dalam penelitian dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,753 > 2,01$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Suryadi Karyono, 2022)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Rahmawani (2021) dalam penelitian dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $10,308 > 3,20$ , maka  $H_0$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pada suatu perusahaan tingkat keberhasilan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perilaku tertentu. Perilaku yang dilakukan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan individu karyawan dan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membuat pilihan positif ketika bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan serta kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan bergantung pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2001:89).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Rahmawani (2021) dalam penelitian dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 60,25% dengan kategori Cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Kepuasan Kerja adalah 56,44% dengan kategori Cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 59, 93 % dengan kategori Cukup baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
  - a. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
  - b. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 30,5%

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka di sarankan untuk:
  - a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Motivasi kerja. Pimpinan harus memberikan masukan kepada pegawai tentang motivasi kerja, tanggung jawab, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak dalam bekerja agar nantinya pegawai dapat menumbuhkan dan meningkatkan sikap kerja yang baik pada diri setiap pegawai, sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.
  - b. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Kepuasan kerja. Pimpinan memberikan masukan secara khusus kepada para pegawai tentang, pekerjaan yang ada dalam organisasi. Selain itu juga, pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada para pegawai, meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

## **REFERENSI**

- AM, Sardiman. (2007). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT. Raja
- Ardian, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal administrasi nusantara*, 4 (2): 63-74
- Arifianto, Chandra Fitra. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya.: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6.(4): 97-104.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Basuki, Sulistyoyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bernardin, H. J & Russel, J. E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. New York: McGraw-Hill

- Ekawati., B. Semmaila, dan Suryanti, (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kopta Parepare. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(2): 1-10
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitria, Noor Laila, Syahrani dan Aris Setia Noor. (2020). Analisis kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja PT. pesona indah makmur. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, J. (2007). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga
- Harini, S., Yuningsih, E., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor. *Jurnal visionida*. 1(3): 45-50
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen sumber manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (2005). *Motivasi untuk bekerja*. New York: Wiley
- Hetami, A. A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi kulo Samarinda. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(2) : 90-94.
- Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irham Fahmi. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Larenza, VD, & Nirawati, L. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10 (1): 90-95
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mariskha, (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada BMT Bee Mass Ngawi). Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Muda, Vinsensius Ama; Carcia, Maria Silvana Mariabel; Muda, Maksima Sima, (2021). Pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7.(7): 218-226.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal pemikiran dan penelitian administrasi bisnis dan kewirausahaan*, 6(1) : 53-65.
- Munandar, A. T. (2019). Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia 2 Departemen Gudang. *Cakrawala Repositori IMWI*, 2(1) : 47-65
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media
- \_\_\_\_\_. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1) : 60-74.
- Oktavianti, Nopi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3.(2) : 148-155
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Arginusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2): 7-15.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BMFE.
- Purnomo, J. (2008). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal daya saing*, 5(1): 25-41
- Rahmawani, Rizki. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

- Rifai, Muh Nur Arfandi. (2018). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1) : 1-15.
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat).
- Sedermayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran universitas padjajaran. *Jurnal Ilmu administrasi media pengembangan ilmu dan praktek administrasi*, 14(1): 96-112
- Selvin, Elisabeth Nona; Kurniawan, Antonius Philippus; Transilvanus, Victor Eko. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 2 1.(2): 121-132
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Stephen P.Robbins and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 13(1).
- Sugiyono, dan Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. (2000). *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Supranto, J. (2007). *Statistik untuk pemimpin berwawasan global*. Penerbit Salemba
- Suryadi, Suryadi; Karyono, Karyono. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5.(1): 85-95.
- Susanto. (2015). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Agora*, 7(1): 112-115

- Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Edisi pertama kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1) : 41-55.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3) : 455-468.
- Tanjung, R dan S.S. Manalu. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi* 8(2): 342-359
- Timothy, Ivan. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya 5.(1):145-147
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1) : 120-135.
- Umar, H. (2011). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyono, Sofyan. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, upah serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Tbk Cikawang Jawa Barat.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (Paq) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. " *PROJEMEN" Jurnal Program Studi Manajemen*, 7.1.
- Wellem, Imanuel. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5.(1): 86-106.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winarsih, R. (2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi underpricing saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (IPO) di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2) : 102-108.