

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR

Dheana Puspitasari Kassar¹, Angka Priatna², Erik Irawan Suganda³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: [1dheanapuspitak29@gmail.com](mailto:dheanapuspitak29@gmail.com)

ABSTRAK

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh eksekutif maupun legislatif, serta diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih, yang memiliki kinerja pegawai yang rendah hal itu dapat dilihat dari penilaian kinerja yang menurun dari bulan Juni dan Juli. Selain itu, dapat dilihat dari hasil pra survey kinerja pegawai yang dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogo. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja pegawai di bagian divisi umum Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh penelitian ini ada dua jenis yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Unit analisis yaitu pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berjumlah 48 Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi pearson product moment. Hasil penelitian data menunjukkan Motivasi Kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik dan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor cukup baik. Terdapat hubungan positif signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Bogor Regency is a regional company as a provider of clean water which is supervised and monitored by the executive and legislature, and is given responsibility for developing and managing a clean water supply system, which has low employee performance, this can be seen from the low performance appraisal. Decreased from June and July. In addition, it can be seen from the results of the employee performance pre survey conducted. The purpose of this study is to explain whether there is a positive relationship between work motivation and employee performance at the Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency. This study aims to determine work motivation and employees in the general division of Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency. The type of research used in this study is a descriptive and verification type with an explanatory survey research method. There are two types of data used in this study, namely qualitative and quantitative data. Source of data used primary data and secondary data. The unit of analysis is the employees of Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency, with a total of 48 employees. The analytical method used is Pearson product moment correlation coefficient analysis. The results of the research data show that work motivation at the Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency is good and the employee performance at the Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency is quite good. There is a significant positive relationship between work motivation and employee performance at the Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Bogor Regency.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, yang apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh Karena itu, dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai berarti pula semangat kerja para pegawai dan produktivitas perusahaan akan dapat meningkat seperti yang diinginkan.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja Pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja individu maupun kelompok memberikan dampak yang berarti bagi suatu organisasi, yaitu akan berdampak pada pencapaian organisasi. Kinerja yang baik adalah Kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai dengan standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktifitas suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kemajuan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan untuk keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terdapatnya fakta di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu pentingnya motivasi kerja di perusahaan ini, karena jika pegawai merasakan adanya motivasi maka kinerja pegawai untuk perusahaan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik. Dari hasil wawancara dapat diketahui belum tercapainya target kinerja yang efektif di perusahaan ini, di tandai dengan para pegawai yang kurangnya kesadaran dalam pengisian serta pengumpulan formulir penilaian kinerja, sehingga adanya penundaan analisis penilaian kinerja pada semua divisi PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan karena hal tersebut juga, terjadi keterlambatan pada pencapaian target kerja. Adapun pemberian fasilitas yang di berikan perusahaan untuk para pegawai seperti fasilitas ruang kerja yang nyaman, fasilitas AC setiap ruangan, wifi, fasilitas kesehatan, PC dan Printer di berbagai ruangan karena dalam lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah pegawai untuk mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan suasana yang baik untuk para pegawai, adanya hubungan baik antara sesama pegawai dan atasan akan membuat pegawai lebih merasa nyaman dan akan menimbulkan rasa memiliki pada tempat kerjanya, serta akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi pekerjaan yang diberikan. Dalam pemberian gaji pada perusahaan ini mengikuti ketentuan yang diberikan dan setiap daerah sehingga tidak adanya pengurangan atau keterlambatan pemberian gaji pada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah diajukan dengan pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu:

1. Untuk menganalisis Motivasi Kerja Pada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
2. Untuk menganalisis Kinerja Pegawai Pada di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
3. Untuk menganalisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Pegawai Pada Di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sumber manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi suatu proses pengelolaan didalam organisasi serta memproses hubungan peranan karyawan dalam tanggung jawab terhadap organisasi dengan efektif dan efisien dan mengoptimalkan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi

Motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku manusia dalam mencapai tujuannya atau kebutuhannya. Motivasi yang diartikan sebagai dorongan, sebab, atau alasan manusia dan melakukan suatu hal dengan bekerjasama secara produktif. Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk dapat melakukan perilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai yang ditetapkan.

Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk bertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Penilaian Kinerja merupakan upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan, dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis-hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu motivasi kerja dengan (variabel Y) yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Diduga adanya Hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan adalah *statistic inferensial*, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya untuk populasi.

Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, dimana Motivasi Kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (variabel dependen).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan dengan individu/orang dalam suatu kelompok atau organisasi., yaitu pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan sumber data yang di peroleh berasal dari responden pegawai pada Divisi Umum (Bagian Umum, Bagian Keuangan, dan Pemasaran Humas). Berjumlah 48 orang.

Lokasi penelitian merupakan suatu atau wilayah dilakukannya penelitian untuk memperoleh data-data yang berasal dari organisasi, yaitu data yang diperoleh responden. Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Sukahati No.12, Sukahati, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16913.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang didapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitianH

Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 48 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,284$.

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 48 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan valid dengan $r_{hitung} > 0,284$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpa Cronbach $\leq 0,6$.

Nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,944 ,hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan instrument variabel motivasi kerja sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,954 ,hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan instrument variabel kinerja pegawai sangat reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *product moment* menggunakan SPSS 26, Untuk menguji hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan rumus korelasi korelasi *pearson product moment* berikut :

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

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan

melalui hubungan x dan y. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis berguna untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau di tolak . Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2011) uji signifikan dilakukan dengan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

Untuk t_{tabel} dicari tabel distribusi t dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$, sedangkan t_{hitung} dicari dengan rumus berikut:

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

Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 26

Besarnya *Pearson Product Moment* adalah $R = 0,542$ artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Ini berarti motivasi kerja cukup kuat memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah $KD = 29,3764\%$. Hal ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar $29,3764\%$, sedangkan 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar $5,205$ dan $t_{tabel} 1.67866$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,205 > 1.67866$) artinya terima H_a , tolak H_o . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 205 dengan rata-rata skor empirik sebesar 61,52 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $61,52 > 45$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada tanggapan responden berada pada indikator hubungan antar pegawai sebesar 212 sedangkan untuk indikator terendah rata-rata tanggapan responden terdapat pada jaminan kerja dengan skor rata-rata 200. Dengan hasil tersebut maka perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam pada jaminan kerja agar pegawai dapat mendapat jaminan sesuai dengan peraturan dan perusahaan dapat kembali mengevaluasi setiap kendala pada jaminan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 197, dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dibandingkan dengan nilai teoritis $64,06 > 45$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator attitude sebesar 206, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator problem solving sebesar 185, dengan hasil tersebut maka perusahaan dapat kembali ditingkatkan pengetahuan mengenai keterampilan pegawai dalam memecahkan masalah terutama dalam bekerja.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 48 orang tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,542$, hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dan mempunyai hubungan dalam kategori sedang. Pada hasil korelasi determinasi diperoleh $KD = 29,376\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 29,376% sedangkan sisanya sebesar 70,624%, dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

Pada Uji Hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,222 dan nilai t_{tabel} 1,67899 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,205 > 1,67866$), dan nilai sig sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan hipotesis sejalan dengan penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, maka hipotesis diterima.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyangkut Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan, seperti Wulan (2023), Achmad Syahroni (2022), Maulina Zani (2020), Utami Dewi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi diterapkan oleh instansi semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

PENUTUP

Simpulan

1. Berdasarkan analisis motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah baik. Hasil ini diketahui berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden dari 48 orang, hasil nilai tertinggi berada pada indikator hubungan antar pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 212, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada indikator jaminan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 200, dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument motivasi kerja atau variabel x yakni sebesar 205.
2. Berdasarkan analisis kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah baik. Hasil ini diketahui berdasarkan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari 48 orang, hasil nilai tertinggi pada indikator attitude dengan nilai rata-rata sebesar 185, sedangkan nilai dengan skor terendah berada pada indikator problem solving dengan nilai rata-rata sebesar 185, dapat diketahui bahwa rekapitulasi rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja pegawai atau variabel y yakni sebesar 197.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *Pearson product moment* diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,542$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada $R_{hitung} = 0,542$ mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 29,376%, hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (x) motivasi kerja terhadap variabel (y) kinerja pegawai sebesar 29,376%, sedangkan sisanya 70,624%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,205 > 1,67866$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . jadi terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
 - a. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada motivasi kerja, nilai terendah pada jaminan kerja pada pernyataan "Pegawai diberikan jaminan sosial dengan tepat waktu" dan "Pegawai mendapatkan fasilitas jaminan kecelakaan kerja pegawai" artinya, perusahaan harus memberikan jaminan kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan dan perusahaan harus memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup, khususnya bagi pegawai sebagai bentuk perlindungan atau proteksi atas risiko kecelakaan serta potensi bahaya yang dapat terjadi selama hubungan kerja berlangsung.
 - b. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada kinerja pegawai, nilai terendah pada problem solving pada pernyataan "Pegawai mampu mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah". Sebaiknya, perusahaan memberikan kebebasan terhadap pegawai dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan perusahaan dapat memfasilitasi pelatihan pendidikan mengenai problem solving, sehingga pegawai dapat lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi Pegawai Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor
 - a. Disarankan kepada para pegawai agar lebih meningkatkan keterampilan dalam penyelesaian masalah serta mengembangkan pengetahuan pada bidang pekerjaan pegawai, agar tercapainya kinerja yang efektif. Cara meningkatkan keterampilan *problem solving*, dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan pendidikan untuk

terus memperdalam keterampilan dan pengetahuan di bidang pekerjaan yang diambil, hal ini dimaksudkan agar meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M.A.(2018),*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*.Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Penelitian Kinerja*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aini, Nur. (2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya*. Jurnal Administrasi Negara, 3(2).
- Ambarwaty, Destary. (2022), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bounty Hotel Sukabumi*. Skripsi, Universitas Pakuan
- Andelina, V. (2018). *Skripsi Hubungan motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan dipuskesmas Bangun*, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Budiasa, Komang I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia Purwokerto*: CV.Pena Persada
- Edison, Emron (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta*. Purnaya, Gusti Ketut.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Hasan, Maulana.(2022), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawati, Pitri. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup UPT Kebersihan IV Wilayah Ciampea Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Jaya, Putri S.(2022), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Cibinong Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Kasmir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Larassati, Dwi.(2020), *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Afi Tour*. Skripsi, Universitas Pakuan
- Larasati,Sri.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Priansa, Doni Juni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Maulana, Fandi.(2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Meidita, Anggi.(2019), *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,2(2)
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: 2(2).
- Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, *Penilaian Kinerja Pegawai (Staff)*.No. 01 Tahun 2022.
- Pohan, Siti C.(2014). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan*. Skripsi, Universitas Medan Area

- Puspitasari, Wulan.(2023). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Radenawa, Gani Y.(2021). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Sari, Marta H.(2017). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Services Di Queen Of The South Yogyakarta*.Skripsi, Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syabana N. Muhammad.(2020). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Mandiri*. .Skripsi, Universitas Pakuan.
- Syafi'i Muhammad.(2019). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Kantor Cabang Depok*. .Skripsi, Universitas Pakuan
- Syahroni, Achmad.(2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.
- Tanjung, Hasrudy.(2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. . Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15 (01).
- Zannah, Salsabila R.(2022). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) TJM Kabupaten Sukabumi*. Skripsi, Universitas Pakuan
- Zani, Maulina.(2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor*. Skripsi, Universitas Pakuan.