

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA AGUNG AMUNTAI (PERSERODA) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Dhita Khairun Nisa¹, Jumaidi², Hasbi Salim³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : dhitakhairunnisa42@gmail.com

ABSTRAK

Pencapaian visi strategis sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas performa pegawai sebagai elemen kunci, yang mana motivasi kerja bertindak sebagai katalisator utamanya. Studi ini berangkat dari observasi empiris pada PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) yang menghadapi tantangan internal yang menghadapi kendala seperti rendahnya kedisiplinan, keterbatasan infrastruktur, serta koordinasi yang belum maksimal. Maka dari itu, tujuan esensial dari kajian ini adalah untuk menganalisis secara empiris dampak yang ditimbulkan oleh motivasi kerja terhadap performa karyawan.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dari populasi sebanyak 118 karyawan, diambil sampel sebanyak 54 responden berdasarkan rumus Slovin dengan margin error 10%. Variabel independen dalam studi ini adalah motivasi kerja, sedangkan kinerja karyawan bertindak sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS, kemudian dianalisis melalui uji normalitas, regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi.

Temuan statistik mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memegang peran vital terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan capaian nilai t_{hitung} yang melampaui t_{tabel} serta signifikansi di bawah 0,05. Kekuatan hubungan kedua variabel tercatat sebesar 0,471, di mana motivasi menyumbang pengaruh efektif sebesar 22,2% terhadap variasi kinerja. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar pimpinan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan, serta disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel dan menggunakan metode analisis yang lebih mendalam.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Daerah, PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda), Kabupaten Hulu Sungai Utara.

ABSTRACT

Employee performance constitutes a pivotal element in organizational success, with work motivation serving as its primary driving factor. This study is grounded in phenomena observed at PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda), which encounters challenges such as low employee discipline, infrastructural constraints, and suboptimal coordination. Consequently, the primary objective of this study is to empirically analyze the impact of work motivation on employee performance.

The research employs a quantitative method with an associative approach. From a total population of 118 employees, a sample of 54 respondents was selected using Slovin's formula with a 10% margin of error. Work motivation serves as the independent variable in this study, while employee performance functions as the dependent variable. Data were collected via questionnaires tested for validity and reliability using SPSS, and subsequently analyzed using normality tests, simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination.

Statistical findings confirm that work motivation plays a critical role in employee performance, evidenced by a t_{count} value exceeding the t_{table} value and a significance level below 0.05. The correlation strength between the two variables is recorded at 0.471, with motivation contributing an effective influence of 22.2% toward performance variance. Based on these findings, it is recommended that management enhance employee motivation and discipline. Furthermore, future researchers are advised to expand the variables and utilize more in-depth analytical methods.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Regional-Owned Enterprise, PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda), Hulu Sungai Utara Regency.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan aset strategis yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2016). Dengan demikian, peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai memerlukan perhatian yang serius dari pihak manajemen, terutama dalam penerapan strategi motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan sasaran organisasi, sekaligus memperkuat tingkat kepuasan dan komitmen mereka dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek utama yang dikaji dalam studi perilaku organisasi karena memiliki hubungan erat dengan semangat, komitmen, dan prestasi kerja individu. Dorongan kerja ini dapat bersumber dari faktor internal individu maupun dari rangsangan eksternal yang diberikan organisasi, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang menerima motivasi yang memadai cenderung menunjukkan perilaku yang lebih aktif, inovatif, dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, setiap instansi dituntut untuk merancang strategi pemberian motivasi yang efektif, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan prestasi kerja karyawan (Hasibuan and Hasibuan, 2016).

PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) yang berlokasi di Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan perusahaan daerah yang menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat. Perusahaan ini berada di bawah pengawasan pemerintah daerah dan memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan penyediaan air bersih yang berkelanjutan dengan harga yang terjangkau. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan, terutama peran Direktur, menjadi faktor krusial dalam menetapkan arah kebijakan perusahaan, mengevaluasi capaian kinerja, serta membangun motivasi kerja di kalangan karyawan.

Peran pimpinan tidak hanya berfokus pada penetapan kebijakan strategis, tetapi juga meliputi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional dan berlandaskan prinsip keadilan. Dalam praktik operasional, rutinitas kerja yang monoton dapat menimbulkan kejenuhan, menurunkan semangat, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kondisi ini menegaskan perlunya upaya aktif dari pimpinan untuk memberikan motivasi yang tepat agar karyawan tetap termotivasi, produktif, dan mampu mencapai target organisasi.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya beberapa kendala yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda). Permasalahan tersebut antara lain rendahnya disiplin kerja yang tercermin dari keterlambatan dan absensi karyawan, keterbatasan sarana dan prasarana yang menghambat penyelesaian tugas, serta koordinasi dan kerja sama antar karyawan yang belum optimal karena pembagian tugas yang tidak merata. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peran penting sebagai faktor penggerak yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda). Analisis motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan kerangka teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya mengidentifikasi sejauh mana pemenuhan kebutuhan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator, antara lain pencapaian target kerja, kualitas hasil

kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap tata asas serta peraturan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menekankan hubungan antara motivasi dan kinerja, tetapi juga menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan berkesinambungan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pimpinan perusahaan dalam merancang strategi motivasi yang mampu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memperkuat kinerja karyawan, sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi.

Penelitian terdahulu memiliki peran penting sebagai dasar empiris dalam menguatkan temuan penelitian ini, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian yang relevan dilakukan oleh Antung Mardiana (2022) dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor lain yang ikut menentukan performa pegawai. Dengan menggunakan pendekatan mixed methods dan tipe penelitian asosiatif, seluruh karyawan dijadikan responden melalui teknik total sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linear sederhana dan uji-t dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong kinerja karyawan secara nyata, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi, seperti kompetensi individu, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta komitmen dan loyalitas pegawai. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan instansi secara konsisten menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang komunikatif dan memperhatikan aspek emosional serta psikologis pegawai (Mardiana, 2022).

Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh Andi et al. (2023) dari STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar”. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui teknik purposive sampling terhadap 40 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, sejalan dengan pendapat Gomez (2003) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi kerja tidak hanya meningkatkan semangat dan kreativitas, tetapi juga mendorong pemanfaatan kemampuan individu secara optimal dalam melaksanakan tugas (Andi, Aminah and Claudya, 2023).

Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Hasil-hasil empiris ini menguatkan gagasan bahwa motivasi bukan hanya faktor internal yang memengaruhi produktivitas, tetapi juga menjadi penghubung

antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Peningkatan motivasi melalui pengakuan, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan kompetensi karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Meskipun demikian, kedua penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor lain seperti kompetensi, budaya organisasi, supervisi, serta fasilitas kerja.

Dengan demikian, penelitian-penelitian sebelumnya memberikan landasan empiris yang kuat bagi penelitian ini, sekaligus menegaskan bahwa intervensi motivasional tetap menjadi strategi penting bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil-hasil tersebut menjadi acuan dalam merancang kebijakan motivasi yang efektif, yang tidak hanya fokus pada penghargaan material, tetapi juga mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan performa yang menyeluruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang menitikberatkan pada pengelolaan tenaga kerja sebagai unsur utama dalam mendukung pencapaian sasaran dan keberlangsungan organisasi. Ditinjau dari aspek etimologi, manajemen berakar dari kata *to manage* yang bermakna tindakan mengatur atau mengelola sumber daya guna merealisasikan target tertentu. (Sucahyowati, 2017), mendefinisikan manajemen sebagai siklus aktivitas terpadu yang terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *directing* (pengarahan), serta *controlling* (pengawasan) yang keseluruhannya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan ini, (Asma, 2019) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses yang sistematis untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan sumber daya organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif, di mana pengendalian berfungsi sebagai sarana untuk memantau kinerja karyawan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, manajemen dapat dipahami sebagai upaya koordinasi seluruh sumber daya organisasi secara optimal melalui proses yang sistematis dan terstruktur.

Sumber daya manusia sendiri mencakup keseluruhan potensi yang dimiliki individu, baik berupa kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, maupun nilai moral yang dapat dimanfaatkan untuk aktivitas teknis maupun manajerial. Potensi ini memiliki pengaruh langsung terhadap sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam mencapai tujuan pribadi maupun kolektif. Dengan demikian, manusia bukan sekadar faktor produksi, tetapi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghasilkan produk maupun layanan berkualitas. Berdasarkan pemahaman tersebut, MSDM dapat dirumuskan sebagai proses pendayagunaan manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, pengembangan, dan pengendalian agar potensi fisik dan psikis karyawan berfungsi secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya menekankan sisi produktif individu, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dalam pengelolaan karyawan. (Hasibuan and Hasibuan, 2016), mengklasifikasikan fungsi MSDM ke dalam dua domain utama: pertama, ranah manajerial yang mencakup aspek perencanaan hingga pengendalian; dan kedua, ranah teknis operasional yang meliputi proses rekrutmen (procurement), peningkatan kompetensi (development), hingga pemberian remunerasi (compensation). Kedua fungsi ini saling berkaitan dan menjadi fondasi bagi terciptanya kinerja organisasi yang optimal.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena berfungsi sebagai dorongan internal maupun eksternal yang

memengaruhi sikap, semangat, dan perilaku kerja karyawan. Tingkat motivasi yang dimiliki individu akan menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, keterampilan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, disiplin yang baik, serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

(Triatna, 2016), menekankan bahwa pimpinan bertanggung jawab menggerakkan karyawan melalui strategi motivasi yang tepat agar tujuan organisasi tercapai. Motivasi dapat bersumber dari kebutuhan internal maupun faktor eksternal yang diciptakan organisasi. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa motivasi muncul dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Gitosudarmo (1997), menambahkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, sementara (Widodo, 2023), menegaskan motivasi sebagai kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan. Hasibuan dan Hasibuan (2016) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan semangat, kepuasan kerja, produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, kreativitas, serta tanggung jawab karyawan, yang dapat diwujudkan melalui penghargaan, insentif, atau sanksi, meskipun motivasi positif dinilai lebih efektif jangka panjang.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, motivasi berhubungan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi tingkat kesungguhan, semangat, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kombinasi antara kemampuan yang memadai dan motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja meliputi pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, efektivitas, dan kehadiran. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih giat, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, manajer perlu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan tersebut agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda), yang beralamat di Jalan Palang Merah No. 319 A, Kelurahan Murung Sari, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jenis penelitian yang diterapkan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, merujuk pada penggunaan data angka dan analisis statistik untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 118 orang. Guna menentukan jumlah responden yang representatif, penelitian ini mengadopsi formulasi Slovin dengan menetapkan toleransi galat sebesar 10%. Perhitungan tersebut menghasilkan ukuran sampel final sebanyak 54 karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel pokok, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Motivasi kerja dipahami sebagai faktor pendorong yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengukuran variabel motivasi kerja dilakukan melalui beberapa indikator yang mencerminkan kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi, meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai tingkat motivasi kerja karyawan dalam konteks penelitian. Sementara itu, kinerja diukur melalui indikator target kerja, kualitas, ketepatan waktu, dan ketaatan aturan.

Teknik penjarangan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup berbasis Skala Likert 5 poin, yang diperkuat dengan metode observasi lapangan serta penelusuran dokumen. Teknik Analisis: Sebelum pengujian hipotesis, validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan SPSS dengan standar nilai Cronbach Alpha 0,60. Tahapan analisis data selanjutnya meliputi uji asumsi klasik (normalitas), analisis regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi untuk mengukur besaran pengaruh variabel.

PEMBAHASAN

1. Evaluasi Kualitas Instrumen Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Sebelum melangkah pada pengujian hipotesis utama, penelitian ini terlebih dahulu melakukan verifikasi terhadap kualitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda). Langkah ini krusial untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar akurat (*valid*) dan konsisten (reliabel) dalam memotret fenomena motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment, seluruh item pernyataan yang diajukan kepada responden menunjukkan performa statistik yang memuaskan.

Secara spesifik, variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari 12 indikator mulai dari ketersediaan sarana, keamanan kerja, hingga dukungan rekan sejawat menghasilkan nilai r_{hitung} yang bergerak dalam rentang 0,300 hingga 0,553. Angka-angka ini secara konsisten melampaui ambang batas r_{tabel} sebesar 0,268 (pada taraf signifikansi 5% dengan $N=54$). Hal serupa juga ditemukan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Kesepuluh item pernyataan mengenai kinerja, yang mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, hingga ketepatan waktu, seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai korelasi tertinggi mencapai 0,740.

Selain validitas, konsistensi jawaban responden juga diuji melalui uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki nilai koefisien Alpha di atas standar minimum 0,60. Variabel motivasi mencatatkan angka 0,652 sedangkan kinerja berada pada angka 0,653. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki kestabilan yang baik; artinya, jika pengukuran dilakukan ulang dalam kondisi yang sama, instrumen ini akan tetap menghasilkan data yang seragam. Dengan terpenuhinya syarat validitas dan reliabilitas ini, data yang terkumpul dinyatakan layak (“bersih”) untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis tanpa kekhawatiran adanya bias pengukuran.

2. Pemenuhan Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas)

Prasyarat fundamental dalam penggunaan model regresi linier adalah pemenuhan asumsi normalitas data serta ketiadaan gejala heteroskedastisitas. Hal ini krusial untuk menjamin bahwa model estimasi yang dihasilkan bersifat Best Linear Unbiased Estimator

(BLUE) atau tidak bias. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,514. Angka signifikansi ini berada jauh di atas ambang batas kritis 0,05. Secara statistik, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa data residu dalam model regresi menyebar mengikuti kurva normal. Hal ini bermakna bahwa sampel karyawan yang diambil di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) dapat merepresentasikan populasi secara baik tanpa adanya data ekstrem (outlier) yang mengganggu distribusi data.

Lebih lanjut, uji heteroskedastisitas diterapkan guna memverifikasi stabilitas varians residual antar-pengamatan, memastikan bahwa sebaran data bersifat homoskedastis. Berdasarkan uji Glejser yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai signifikansi interaksi antara variabel independen terhadap nilai absolut residualnya tersebar secara acak dan semuanya bernilai lebih besar dari 0,05. Misalnya, beberapa item motivasi menunjukkan nilai signifikansi 0,930, 0,699, hingga 0,385.

Karena tidak ada satupun pola yang signifikan secara statistik di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Temuan ini sangat penting karena menjamin bahwa model analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat presisi yang baik dalam memprediksi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dengan terpenuhinya kedua asumsi dasar ini, interpretasi terhadap koefisien regresi dan uji hipotesis yang akan dibahas selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan metodologis.

3. Analisis Hubungan dan Model Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan pengolahan data statistik, pola hubungan fungsional antara motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) terpetakan melalui persamaan regresi $22,660 + 0,376X$. Angka konstanta 22,660 mengindikasikan bahwa tanpa adanya intervensi motivasi tambahan, karyawan telah memiliki basis kinerja yang positif. Sementara itu, koefisien regresi bertanda positif (0,376) bermakna bahwa setiap eskalasi satu unit pada aspek motivasi akan mendongkrak kinerja karyawan sebesar 0,376 poin.

Tingkat keeratan hubungan kedua variabel diuji melalui korelasi Product Moment, yang menghasilkan koefisien (*R*) sebesar 0,47110. Dalam terminologi statistik, angka ini merefleksikan hubungan yang cukup kuat dan searah. Signifikansi 0,000 yang jauh di bawah standar probabilitas 0,05 menegaskan bahwa korelasi ini terbentuk secara nyata, bukan karena faktor kebetulan semata. Hal ini menjadi bukti awal bahwa perbaikan pada indikator motivasi seperti fasilitas dan penghargaan berjalan lurus dengan peningkatan kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai.

4. Pengujian Hipotesis (Uji T Parsial)

Uji signifikansi parsial (Uji T) dilakukan untuk memvalidasi hipotesis penelitian. Hasil komputasi menunjukkan nilai *t*_{hitung} sebesar 3,852, yang secara signifikan melampaui ambang batas kritikal *t*_{tabel} sebesar 1,674 pada derajat kebebasan (*df*) 5313. Mengingat probabilitas signifikansi (Sig.) tercatat 0,000 atau $\rho < 0,05$, maka keputusan statistik adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Secara substansial, temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh parsial yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda). Artinya, dinamika kinerja pegawai sangat sensitif terhadap stimulus motivasi yang diberikan manajemen.

5. Besaran Kontribusi Pengaruh (Koefisien Determinasi R^2)

Setelah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan, langkah terakhir dalam pembahasan ini adalah mengukur seberapa besar peran motivasi kerja dalam membentuk variasi kinerja karyawan melalui koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,222. Angka ini dapat diterjemahkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 22,2% terhadap naik turunnya kinerja karyawan di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda).

Meskipun angka 22,2% menunjukkan pengaruh yang nyata, temuan ini juga membuka wawasan bahwa terdapat 77,8% sisa varian kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini (*faktor epsilon*). Faktor-faktor lain tersebut bisa berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi individu, besaran kompensasi finansial, atau lingkungan kerja fisik yang tidak spesifik diteliti dalam variabel motivasi instrumen ini.

Hal ini wajar dalam penelitian ilmu sosial dan manajemen, mengingat perilaku manusia (kinerja) adalah konstruksi yang kompleks dan multi-dimensi. Namun demikian, kontribusi 22,2% dari aspek motivasi tetaplah merupakan proporsi yang tidak bisa diabaikan oleh manajemen. Temuan ini memberikan sinyal strategis bagi pimpinan PT. Tirta Agung Amuntai bahwa intervensi pada aspek psikologis dan motivasional karyawan adalah investasi yang valid. Meskipun tidak memegang kendali penuh (100%) terhadap kinerja, perbaikan pada sektor motivasi menyumbang hampir seperempat dari kesuksesan kinerja pegawai, yang mana merupakan angka yang cukup signifikan untuk dijadikan dasar pengambilan kebijakan manajerial di masa depan.

6. Interpretasi Hasil Berdasarkan Perspektif Teoritis

Temuan statistik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda) dengan nilai t_{hitung} (3,852) yang melampaui t_{tabel} bukanlah sekadar angka matematis, melainkan konfirmasi empiris atas relevansi teori-teori manajemen sumber daya manusia klasik dalam konteks organisasi publik modern. Secara spesifik, koefisien regresi positif sebesar 0,376 menegaskan bahwa mekanisme psikologis karyawan di perusahaan ini berjalan selaras dengan Two-Factor Theory dari Frederick Herzberg. Dalam perspektif ini, motivasi yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai motivator factors. Ketika karyawan merasa mendapatkan pengakuan, tanggung jawab yang jelas, serta dukungan fasilitas, hal tersebut memicu kepuasan intrinsik yang kemudian dikonversi menjadi energi produktif untuk bekerja lebih giat.

Lebih jauh, fenomena ini juga dapat dibedah menggunakan pisau analisis *Hierarchy of Needs* dari Abraham Maslow dan Expectancy Theory dari Victor Vroom. Data penelitian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa manajemen PT. Tirta Agung Amuntai telah berhasil menyentuh aspek kebutuhan penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri karyawan melalui instrumen motivasi yang diterapkan.

Sejalan dengan Vroom, korelasi positif ($R = 0,471$) yang terbentuk membuktikan adanya rantai ekspektasi yang valid: karyawan percaya bahwa usaha yang mereka keluarkan (motivasi) akan dihargai dan berujung pada hasil yang diinginkan (kinerja). Artinya, sistem nilai yang dibangun perusahaan saat ini mampu meyakinkan karyawan bahwa “kerja keras akan membuahkan hasil”, sehingga terbentuklah perilaku kerja yang disiplin dan

bertanggung jawab sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

SIMPULAN

Berlandaskan pada analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda). Hal ini dikonfirmasi melalui uji statistik t yang menunjukkan nilai t_{hitung} (3,852) jauh melampaui ambang batas t_{tabel} (1,674). Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian dengan menegaskan bahwa naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut secara nyata ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mampu memberikan dorongan motivasional, baik melalui pemenuhan fasilitas, jaminan keamanan, maupun penghargaan psikologis. Secara matematis, pola hubungan ini bersifat linier positif, di mana setiap upaya peningkatan kualitas motivasi akan diikuti oleh kenaikan produktivitas dan tanggung jawab kerja karyawan.

Namun, esensi penting dari temuan penelitian ini tidak hanya terletak pada adanya pengaruh tersebut, melainkan pada besaran kontribusinya. Hasil koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 22,2% terhadap variasi kinerja karyawan. Angka ini mengandung makna strategis bahwa meskipun motivasi adalah elemen vital (katalisator), ia bukanlah satu-satunya faktor penentu kesuksesan kinerja di PT. Tirta Agung Amuntai. Terdapat dominasi faktor lain sebesar 77,8% seperti kompetensi teknis, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi yang turut bekerja dalam membentuk performa pegawai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa intervensi manajerial yang hanya berfokus pada aspek motivasi saja tidak akan cukup untuk mengoptimalkan kinerja secara menyeluruh. Strategi peningkatan kinerja yang efektif di PT. Tirta Agung Amuntai harus bersifat integratif: menjadikan program motivasi sebagai fondasi psikologis, namun tetap dikombinasikan secara simultan dengan pengembangan keahlian (*hard skill*) dan perbaikan sistem manajemen operasional untuk menangkap potensi 77,8% faktor kinerja lainnya yang belum tergarap.

Bagi manajemen PT. Tirta Agung Amuntai (Perseroda), disarankan untuk memprioritaskan pemberian penghargaan dan perbaikan fasilitas kerja guna menjaga tren positif motivasi. Namun, mengingat kontribusi motivasi hanya 22,2%, manajemen perlu mengintervensi faktor lain seperti kompetensi atau gaya kepemimpinan untuk mengoptimalkan sisa 77,8% kinerja yang belum terjabarkan. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menambah variabel independen di luar motivasi (seperti budaya organisasi atau beban kerja) serta memperluas objek penelitian agar diperoleh model determinan kinerja yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, I., Aminah, A. and Claudya, A. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar', *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), pp. 107–121.
- Asma, R. (2019) *Manajemen Organisasi Modern*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M.S.P. and Hasibuan, H.M.S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, A. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Barito Timur'.



- Sucahyowati, H. (2017) *Pengantar Manajemen: Sebuah Pengantar*. Wilis. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=gt9mDgAAQBAJ>.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Triatna, I. (2016) *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Widodo, A. (2023) *Psikologi Organisasi dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Andi Publisher.