

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTA KAMPAR**

**EFFECT OF MOTIVATION AND SKILLS ON THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES ON PDAM TIRTA KAMPAR REGENCY**

¹⁾ Budi Hidayat ²⁾ Suarni Norawati ³⁾ Muhammad Salis

¹⁾ STIE Bangkinang, Kampar hidayatbudi78@gmail.com

²⁾ STIE Bangkinang, Kampar Suarni.norawati@yahoo.co.id

³⁾ STIE Bangkinang, Kampar MuhhammadSalis@STIEBangkinang.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PDAM Tirta Kampar. Sampel dilakukan dengan metode sensus sebanyak 102 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan (α) 0,05. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan uji secara parsial, variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar. Adapun kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Keterampilan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of work motivation and skills on employee performance at PDAM Tirta Kampar. The population in this study were all employees at PDAM Tirta Kampar. The sample was conducted using the census method of 102 employees. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level (α) of 0.05. Data analysis was performed using multiple linear regression models. Based on the partial test, the work motivation variable is more dominant in influencing the employee performance at PDAM Tirta Kampar. Based on the research results, it can be concluded that work motivation and skills have an effect on employee performance at PDAM Tirta Kampar. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 65.6%, while the remaining 34.4% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keyword : *Motivation, Skills, Performance*

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan, industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kampar. PDAM berfungsi sebagai penyedia dan menyalurkan air bersih kepada masyarakat Kampar. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka Instansi ini mempekerjakan saat ini sebanyak 102 orang karyawan. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan pada PDAM Tirta Kampar berdasarkan status pegawai pada tahun 2020.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Status Kepegawaian pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang Tahun 2019

No	Pegawai	Pendidikan				Jumlah (Orang)
		SLTP	SLTA	D3	S1	
1	Pegawai Tetap	2	69	3	16	90
2	Kontrak	-	1	-	-	1
3	Honorer	-	9	-	2	11
Total						102

Sumber : Data Olahan PDAM Tirta Kampar, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan PDAM Tirta Kampar mayoritas berstatus Pegawai Tetap dengan pendidikan mayoritas SLTA atau sederajat. Berikut dapat dilihat target dan realisasi distributor air bersih pada PDAM Tirta Kampar pada tahun 2017-2020

Tabel 2. Target dan Realisasi Distributor Air Bersih pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Tahun 2017-2019

Tahun	Target Distributor (m ³)	Realisasi Distributor (m ³)	Realisasi (%)
2017	1.105.241	548.621	49,6
2018	971.760	427.243	43,9
2019	1.014.836	491.258	48,4

Sumber : Data Olahan PDAM Tirta Kampar, 2020

Berdasarkan Tabel 2 terlihat realisasi distributor air bersih selalu mengalami fluktuasi. Melihat target dan realisasi distributor air bersih selalu mengalami fluktuasi, maka perusahaan harus mampu mengatasimasalah ini agar tercapainya target yang telah ditetapkan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target distributor air bersih ini merupakan faktor karyawan, yang mana karyawan merupakan motor penggerak suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2010:28), kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan.

Tabel 3. Rekapitulasi Jenis Motivasi Kerja untuk Karyawan pada PDAM Tirta Kampar

No	Kompensasi Finansial	Tingkatan Karyawan /Rp/bulan			
		Direktur	Pegawai Tetap	Kontrak	Honorer
1	Gaji Pokok	8.274.759	1.768.000	1.250.00	850.000
2	Tunjangan	4.993.653	1.542.900	-	-
3	Transportasi	300.000	300.000	-	-
4	Dana Pensiun	150.000	50.000	-	-
5	Asuransi	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	-	-

Sumber : PDAM Tirta Kampar, 2020

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa pemberian kompensasi finansial pada PDAM Tirta Kampar berdasarkan tingkatan karyawan. Semakin tinggi tingkatan jabatan karyawan maka semakin besar pula

kompensasi yang akan di terimanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkatan jabatan karyawan maka semakin kecil pula kompensasi yang akan di terimanya.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi akan muncul ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, Cahyono (2010) menemukan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari segala tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan, untuk menyelesaikan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri.

Tidak hanya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun keterampilan juga berdampak pada kinerja karyawan. Keterampilan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan – kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan supaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan. Berikut ini adalah kegiatan pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kamar.

Tabel 4. Jenis Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamar

No	Nama Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta
1	Bimtek Supervisi pemasangan jaringan pipa PDAM	102	6
2	Perhitungan dan penetapan tarif air	102	5
3	Hubungan langganan dan pemasaran	102	5
4	Peningkatan kinerja PDAM	102	13
5	Pelatihan SAK ETAP (Laporan Keuangan)	102	4
6	Pengawasan kualitas air	102	6
7	Pelatihan non revenue water (Kebocoran)	102	16

Sumber: PDAM Tirta Kamar, 2020

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa karyawan PDAM Tirta Kamar telah mengikuti pelatihan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Adapun pelatihan yang diikuti karyawan ada 7 jenis pelatihan, dari 102 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 55 karyawan. Pelatihan ini menunjukkan bahwa perusahaan dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang ada di perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta kamar yang mendapatkan pelatihan hanya sebagian saja yang ditentukan oleh perusahaan. Karena pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas– tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Rais dan Saembodo (2015: 18) mengatakan bahwa keterampilan (*skill*) menunjukkan suatu keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, keterampilan ini diperoleh melalui pelatihan atau pengalaman. Apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan

kewajibannya juga dapat diselesaikannya dengan baik dan berkualitas, maka keterampilan kerja bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Anwar (2013) menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Sardiman (2011: 73) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.

Hasil penelitian Nurazizah (2018) menyatakan variabel motivasi dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu keterampilan yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan memberi pelatihan kerja. Dengan memberikan pelatihan kerjaperusahaan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumberdaya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterampilan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam menambah atau memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek. Belajar menganalisa dan melatih daya pikir dalam mengambil kesimpulan atau permasalahan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan keterampilan pada karyawan PDAM Tirta Kampar Bangkinang.
- c. Bagi akademis, hasil penelitian ini akan menambah khasanah ilmu yang dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian yang sama dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23).

Menurut Hamzah (2012:71) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Maslow dalam Suwatno dan Donni (2016:176) mendefinisikan bahwa dalam teori motivasi kebutuhan yang di inginkan seseorang berjenjang. Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan yang kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

1. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Suwatno dan Donni (2016:177), indikator-indikator motivasi di antaranya meliputi:

- a. Kebutuhan Fisiologis atau kebutuhan fisik, di tunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, tunjangan, fasilitas transportasi dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan Keamanan, di tunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan Sosial, di tunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya adalah dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, dapat di terima dalam kelompok dan lain sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan yang meliputi kebutuhan keinginan untuk di hormati, di hargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

Keterampilan

Menurut Mangkunegara (2010:35) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Menurut Goldon (2010:255) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa keterampilan (*skill*) berarti suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja.

1. Macam-Macam Keterampilan

Menurut Robins dan Timothy (2012: 416), keterampilan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Keterampilan teknis
- b. Keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan agar dapat mengidentifikasi berbagai masalah, membuat serta mengevaluasi berbagai alternatif, dan membuat pilihan-pilihan yang kompeten,
- c. Keterampilan antarpersonal meliputi keterampilan mendengarkan, memberi umpan balik dan resolusi konflik.

2. Indikator Keterampilan

Menurut Mangkunegara(2010:39) keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

- a. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus.
- b. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif.
- c. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja
- d. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2) kinerja karyawan adalah pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Fathoni (2016:113) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, seara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika .

Menurut Wibowo (2016:11) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2011:57) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. Sedangkan menurut Yayat (2017:155), kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

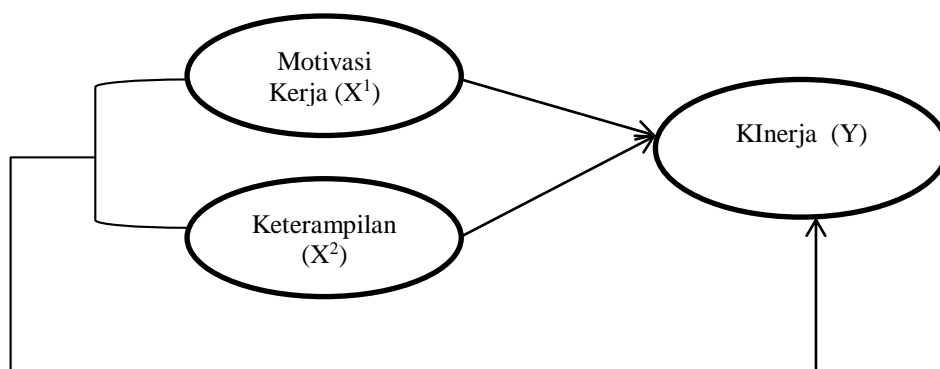
Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun menurut Mangkunegara (2010:13) kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah sebuah aksi, bukan Kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyaan pada PDAM Tirta Kampar. Berdasarkan uraian diatas maka model penelitian adalah sebagai berikut :

Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan pengaruh antara berbagai variabel diatas, maka dapat dirumuskan kedalam benuk model sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Kampar Bangkinang yang terletak di Jl. Jend. Sudirman Bangkinang Kota. Waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai September sampai dengan Oktober 2020. Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepadapara responden.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di perusahaan, jurnal penelitian, dan buku-buku penunjang.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara :

- 1. Kuesioner, yaitu daftar pernyataan tertulis yang berbentuk *Close Question* (tertutup), sehingga respon yang diharapkan mengisi jawaban yang telah tersedia pada lembar kuesioner.
- 2. *File Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Kampar Tahun 2019 yang berjumlah 102 orang karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Kampar yang berjumlah 102 orang sehingga teknik pengambilan sampel tersebut di namakan dengan *sensus*. Teknik pengumpulan sampel tersebut yaitu dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta,
- β₁,β₂ = Koefisien regresi,
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Keterampilan
- ε = *Error term*.

Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

C. HASIL PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.936	3.891		4.610	.000
Motivasi Kerja	.378	.073	.467	2.766	.027
Keterampilan	.508	.055	.678	9.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa hasil persamaan regresi linier sederhana antara variabel X1 (motivasi kerja) dan variabel X2 (Keterampilan) dengan variabel Y yaitu Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar Bangkinang yang disusun sebagai berikut :

$$Y = 17,936 + 0,378 X_1 + 0,508 X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstan (α) sebesar 17,936. Angka ini bertana positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan motivasi kerja tidak ada ($X_1=0$) dan keterampilan tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Kampar ada sebesar 17,936 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,378. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar 1%, sementara keterampilan *konstan* atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar akan meningkat sebesar 378% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel keterampilan (X_2) adalah sebesar 0,355. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan keterampilan (X_2) meningkat sebesar 1%, sementara motivasi kerja *konstan* atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar akan meningkat sebesar 355% dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2142.523	2	1071.261	43.379	.000 ^b
Residual	2444.850	99	24.695		
Total	4587.373	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu signifikan F hitung lebih kecil dari pada alpa (α) yaitu signifikan F hitung sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat kita artikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.936	3.891		4.610	.000
Motivasi Kerja	.378	.073	.467	2.766	.027
Keterampilan	.508	.055	.678	9.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh signifikansi uji t dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,027 Berdasarkan hasil pengolahan data dapat di lihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari α ($0,027 < 0,050$). Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

Variabel keterampilan (X_2) diperoleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai signifikansi variabel keterampilan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

D. PENUTUP

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, variabel motivasi kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, variabel motivasi kerja keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

E. DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya:Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Anwar, Mahfuzil. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada PTS Di Banjarmasin*. Banjarmasin.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Bandung.
- Edy,Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Kencana. Jakarta.
- Hamzah B. Uno, M. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____.2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. BumiAksara.Jakarta.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia.Edisi.Kedua*. PT. BumiAksara.Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Herman sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*. Graha ilmu.Yogyakarta.
- Irianto, D. 2011. *Pemanfaatan Mikroalga Laut Scenedesmus sp Sebagai Penyerap Bahan Kimia Berbahaya Dalam Air Limbah Industri.Skripsi*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Lia, Nurazizah. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar*. Yogyakarta.
- Priyatno Dwi. 2017. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.Yogyakarta.
- Rais dan Saembodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*.PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.