

Analisis Dampak Motivasi dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nurhayati¹ Arfimasri² Rendi Fariski³

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra
Muhammad Yamin, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia^{1,2,3}

Email: nurhayatie383@gmail.com¹ arfimasri76@gmail.com² rendi.fariski26@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar dampak Motivasi dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Solok sejumlah 68 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Profesional Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6.242 + 0.323X_1 + 0.475X_2 + e$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh sebesar 50,2% terhadap variabel dependen (Y), sedangkan 49,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian. Uji t variabel Motivasi (X1) dan Profesional Kerja (X2) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dari uji f, Motivasi (X1) Profesional Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($32,736 > 3,14$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Profesional Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at PDAM Kota Solok. The purpose of this research was to determine how much impact Motivation and Work Professionalism have on Employee Performance at PDAM Kota Solok. In this study, the population was employees at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Solok City, totaling 68 people. The sampling technique used the Total Sampling method. The data collection technique used was by using a questionnaire. Based on multiple regression analysis, it shows that the variables Motivation (X1) and Work Professionalism (X2) have an effect on Employee Performance (Y). The multiple linear regression equation obtained is $Y = 6.242 + 0.323X_1 + 0.475X_2 + e$. The coefficient of determination shows that the independent variables (X1 and X2) have an effect of 50.2% on the dependent variable (Y), while the remaining 49.8% is influenced by other variables not included in the study. The t-test of the variables Motivation (X1) and Work Professionalism (X2) shows that both have a significant effect on Employee Performance (Y) with $f_{count} > f_{table}$. From the f test, Motivation (X1) Work Professionalism (X2) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y), the value of $f_{count} > f_{table}$ ($32.736 > 3.14$) and a significance level of less than $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Professionalism, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. kinerja pegawai yang baik dan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap pegawai. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Tidak dipungkiri profesionalisme dari pegawai akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baiknya kinerja pegawai akan semakin meningkatkan efisiensi penyelesaian tugasnya, (Adinda Putri, 2023).

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, (Fadilah, 2021). Menurut Nopi Nurhayati, (2024) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motivasi yang di tanamkan di dalam dirinya sendiri. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi, ia akan bekerja keras mempertahankan kinerjanya dengan baik dan memiliki keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri disetiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

Menurut Hasibuan dalam Yusuf & Suci, (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Menurut Jufrizen dalam Karunia & Nurhayati, (2022) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Nirwana et al., (2024) Kinerja disuatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu didalamnya. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan.

Kebutuhan akan adanya ketersediaan air merupakan hal penting yang ada di bumi, tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari-hari, pertanian, air minum, dan industri. Pertumbuhan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan bertambahnya lonjakan pertumbuhan industri, sehingga sumber-sumber air tercemar oleh limbah industri. Jumlah air bersih yang sangat relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong

pemerintah daerah untuk mengolah air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan hidup bagi masyarakat. Pemerintah Daerah Kota Solok kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Solok yang sebagai sebuah organisasi PDAM memiliki tujuan, visi dan misi. Tujuan merupakan unsur mutlak yang dimiliki organisasi. Tujuannya tidak akan tercapai tanpa melalui usaha-usaha yang mengarah pada tercapainya tujuan untuk melihat berhasil dan tidaknya organisasi, dapat diketahui dengan melihat sejauh mana tujuan organisasi tercapai sesuai dengan rencana awal. Selain itu, sebagai Insatansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan, maka untuk melihat sejauh mana kualitas PDAM dapat dilihat dari proses kinerjanya dalam kegiatan penyediaan air bersih. Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Masalah lain pada PDAM Kota Solok adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas yang baik. kondisi motivasi kerja karyawan PDAM Kota Solok begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan karyawan menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar karyawan sangat kurang terjalin dengan baik. Indikator motivasi yang didapatkan dari PDAM Kota Solok adalah rendahnya motivasi berprestasi karyawan, kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan. Motivasi kerja karyawan diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Solok. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Kota Solok)”.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang akan di teliti adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Solok (PDAM Kota Solok) yang beralamat di Jl. Sindur Mato No. 21, Kel. Pasar Pandan Air Mati, kota Solok, Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PDAM Kota Solok yang berjumlah 68 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam studi ini, nilai r_{tabel} adalah 0,238, dengan taraf signifikan 5%, dan pengujian dua arah digunakan. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0.669	0.238	Valid
	X1.2	0.635	0.238	Valid
	X1.3	0.731	0.238	Valid
	X1.4	0.731	0.238	Valid
	X1.5	0.669	0.238	Valid
	X1.6	0.611	0.238	Valid

Profesional Kerja (X ₂)	X2.1	0.803	0.238	Valid
	X2.2	0.732	0.238	Valid
	X2.3	0.749	0.238	Valid
	X2.4	0.593	0.238	Valid
	X2.5	0.619	0.238	Valid
	X2.6	0.584	0.238	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.735	0.238	Valid
	Y.2	0.810	0.238	Valid
	Y.3	0.786	0.238	Valid
	Y.4	0.778	0.238	Valid
	Y.5	0.649	0.238	Valid
	Y.6	0.610	0.238	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen: Motivasi (X₁), Profesional Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa penelitian tersebut secara keseluruhan valid, karena nilai $|r_{hitung}|$ lebih besar dari nilai tabel. Selain itu, data penelitian dapat diproses untuk uji lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Reability	Statistic	Keterangan
	Cronbach Alpha	N of Items	
X1	0.767	6	Reliabel
X2	0.770	6	Reliabel
Y	0.824	6	Reliabel

Sumber: data diolah dengan spss versi 19

Pada table diatas bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X₁), Profesional Kerja (X₂), Kinerja Karyawan (Y). Menghasilkan nilai *cronbach alpha* >0,60

Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.502	.486	1.557	1.953
a. Predictors: (Constant), Profesional_Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: diolah dengan SPSS versi 19

Maka dari data persamaan diatas dapat dilihat bahwa 50,2% Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok dipengaruhi oleh Motivasi (X₁) dan Profesional Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan

(Y). Sedangkan sisanya sebesar 0,498 atau 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini seperti Kualitas Pelayanan, Lingkungan kerja, dll.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 19 untuk mengetahui pengaruh tersebut. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.242	2.708		2.305	.024
	Motivasi	.323	.118	.303	2.735	.008
	Profesional_Kerja	.475	.109	.481	4.349	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 6.242 dan untuk Motivasi (nilai b_1) sebesar 0.323 sementara Profesional Kerja (nilai b_2) sebesar 0.475. Sehingga dapat diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6.242 + 0.323X_1 + 0.475X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Profesional Kerja

e = Standar eror

dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6.242 yang artinya jika motivasi dan profesional kerja adalah nol maka kinerja karyawan PDAM Kota Solok adalah 6.242
2. Nilai koefisien regresi motivasi adalah positif 0.323, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja, Dapat diartikan jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% dimana variable lain konstan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Solok sebesar 0.323
3. Nilai koefisien regresi profesional adalah positif 0.475, hal ini menunjukkan bahwa profesional kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja, Dapat diartikan jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% dimana variable lain konstan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Solok sebesar 0.475

Hasil Uji Parsial (uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.242	2.708		2.305	.024
	Motivasi	.323	.118	.303	2.735	.008
	Profesional_Kerja	.475	.109	.481	4.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

1. Uji t Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok (Y) Variabel Motivasi (X_1), diketahui $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 1,66827$ dan $sig 0,008 < 0,05$, maka H_1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kota Solok.
2. Uji t Profesional kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok (Y) Variabel Profesional kerja (X_2) diketahui $t_{hitung} 4,349 > t_{tabel} 1.66827$ dan $sig 0,000 < 0,05$, Maka H_2 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Profesional kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kota Solok.

Hasil Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji f adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.808	2	79.404	32.736	.000 ^a
	Residual	157.662	65	2.426		
	Total	316.471	67			

a. Predictors: (Constant), Profesional_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: diolah dengan SPSS versi 19

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa f_{hitung} sebesar 32.736 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,14. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai $f_{hitung} 32.736 > f_{tabel} 3,14$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi (X_1), Profesional Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H_3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok (Y)

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 1,66827$ dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berarti terdapat pengaruh (X_1) terhadap (Y). Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

Pengaruh Profesional kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok (Y)

Pengaruh Profesional kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk t_{hitung} 4,4349 > t_{tabel} 1.66827, dan pengaruh X₂ terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Profesional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

Pengaruh Motivasi (X₁) dan Profesional kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji f sebesar 32.736 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H₃ diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, nilai f_{hitung} 32.736 > f_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa Motivasi (X₁), Profesional kerja (X₂) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Motivasi, Profesional kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan Profesional kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari Regresi Linear Berganda adalah persamaan regresi yaitu: $Y = 6.242 + 0.323X_1 + 0.475X_2 + e$. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada penelitian yang dilakukan persamaan regresi linear berganda.
2. Hasil dari Koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,502 atau 50,2%. Hasil ini berarti variabel independent Motivasi (X₁) dan Profesional Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Kualitas Pelayanan, Lingkungan kerja, dll.
3. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 1,66827 dan pengaruh X₁ terhadap Y signifikan sebesar 0,008 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima berarti terdapat pengaruh (X) terhadap (Y). Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.
4. Pengaruh Profesional kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk t_{hitung} 4,4349 > t_{tabel} 1.66827, dan pengaruh X₂ terhadap Y signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Profesional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.
5. Hasil uji f sebesar 32.736 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H₃ diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, nilai f_{hitung} 32.736 > f_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa Motivasi (X₁), Profesional kerja (X₂) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Motivasi, Profesional kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Solok.

BIBLIOGRAPHY

- Adinda putri. (2023). Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis.
- Fadilah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Lintas Property Pekanbaru. 1–23.

- Karunia, Y., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 369–375. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.166>
- Nirwana, I., Desri, L., & Tika, I. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan. 9(2), 177–182.
- Nopi Nurhayati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika : Multidisciplinary Journal*, 2(e-ISSN 2985-4199), 533–543.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>