

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung mulai beroperasi pada tahun 1987 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1984 tentang Pendirian PDAM "Tulungagung" Kabupaten Dati II Tulungagung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung. Pada Saat ini penyebutan nama PDAM "tulungagung" berubah menjadi PDAM "TIRTA CAHYA AGUNG" Kabupaten Tulungagung berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Air Minum "TIRTA CAHYA AGUNG" Kabupaten Tulungagung. Tempat kedudukan PDAM Tulungagung berada di Jl. Panglima Jendral Sudirman Nomor 12 Tulungagung, sedangkan 12 cabangnya berkedudukan di wilayah kecamatan antara lain:

- 1 PDAM Pusat Tulungagung
- 2 PDAM Cabang Ngunut
- 3 PDAM Cabang Sendang
- 4 PDAM Cabang Rejotangan

5 PDAM Cabang Sumbergempol

6 PDAM Cabang Karangrejo

7 PDAM Cabang Campurdarat

8 PDAM Cabang Pagerwojo

9 PDAM Cabang Bandung

10 PDAM Cabang Kauman

11 PDAM Cabang Gondang

12 PDAM Cabang Gambiran

13 PDAM Cabang Boyolangu

2. DASAR HUKUM

1. Bentuk Hukum

Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah Air Minum ”TIRTA CAHYA AGUNG” Kabupaten Tulungagung adalah Perusahaan Daerah (PD).

2. Dasar Hukum Pendirian

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2004
Tentang Sumber Daya Air.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2005
Tentang Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum.

- Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 3 Tahun 1984 dan Nomor: 26/ KPTS/ 1984 tanggal , 23 januari 1984, tentang Prosedur Pengusulan Pengadaan Proyek Air Bersih Pengelolaan Sementara dan Penyerahan Pengelolaannya.
- Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2012 tentang Perusahaan Daerah Air minum “Tirta Cahya Agung” Kabupaten Tulungagung, junto Perda No. 3 tahun 2008 Tentang : Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung , junto Perda No. 1 tahun 1984 tentang Pendirian PDAM “Tulungagung” Kab. Dati II Tulungagung

3. MAKSUD DAN TUJUAN

Bahwa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor: 19 Tahun 2012 Bahwa Pendirian PDAM “Tirta Cahya Agung” Kabupaten Tulungagung bertujuan untuk:

- Menunjang pelaksanaan pembangunan Nasional dan khususnya pembangunan daerah.
- Menyelenggarakan kemanfaatan umum.
- Menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkup usahanya.
- Memberikan kontribusi pada pendapatan asli daerah
- Turut serta meningkatkan perekonomian daerah.

4. VISI DAN

MISI 1. VISI

Visi yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum "TIRTA CAHYA AGUNG" Kabupaten Tulungagung adalah: " Mensejahterakan Masyarakat Melalui Pelayanan Air Bersih". Visi bersama ini diartikulasikan dalam uraian prinsip dan wawasan sebagai berikut:

1. Kepuasan pelanggan adalah tujuan utama dan kebanggaan PDAM;
2. Untuk mencapai kinerja yang maksimal PDAM dengan bijak akan memanfaatkan kemajuan teknologi;
3. Kualitas dan kreatifitas karyawan adalah kata kunci bagi keberhasilan Perusahaan;
4. Keseluruhan masyarakat adalah sasaran pelayanan PDAM, kepuasan masyarakat dan pelanggan adalah tujuan utama dan kebanggaan PDAM;
5. Dengan segala upaya pelayanan terhadap masyarakat.

2. MISI

Misi yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum "TIRTA CAHYA AGUNG" Kabupaten Tulungagung adalah " *Melayani Air Minum Yang Berkwalitas, Kwantitas Terpenuhi Dan Kontinuitas Terjaga*".

3 MOTO

“ KEPUASAN PELANGGAN DAN MASYARAKAT ADALAH
TUJUANKU “

5. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. TUGAS POKOK

Tugas pokok Perusahaan Daerah Air Minum adalah melaksanakan kegiatan dan menyelenggarakan pengelolaan air minum bagi penduduk di wilayah Kabupaten Tulungagung antara lain adalah sebagai berikut:

1. Memproduksi Air Minum
2. Mendistribusikan Air Minum kepada Pelanggan
3. Mendirikan , membangun dan/ atau mengelola instalasi Air Minum.
4. Membentuk dan mengembangkan Unit usaha.

2. FUNGSI

Untuk dapat menyelenggarakan tugas tersebut, maka Perusahaan Daerah Air Minum ”TIRTA CAHYA AGUNG” Kabupaten Tulungagung mempunyai fungsi:

- Perencanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mempersiapkan, mengolah, menelaah/membahas dan menyusun non teknis serta program kerja;
- Pelaksanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk menyelenggarakan kegiatan teknis dan non teknis;

- Koordinasi yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk menciptakan kesatuan dan keserasian langkah dalam rangka peningkatan perkembangan dibidang air minum;
- Pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan terhadap segala pelaksanaan tugas-tugas baik di bidang teknis dan non teknis sesuai kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

6. STRUKTUR ORGANISASI DAN JOB DISCRIPTION PDAM

TULUNGAGUNG

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. Direktur Utama | : Drs. Haryono, Msi |
| • Kepala SPI | : Irwan, Ssos |
| • Kabid OPS | : Pauji |
| • Kabid Umum | : Joko Purnomo, S.sos |
| Kabag Keuangan | : Sri Winarti, BSc |
| • Kasi Pembukuan | : Ismiati A |
| • Kasi Kas Pemby | : Siti Djulaikah |
| • Kasi Rekening | : Agung H, SE |
| Kabang Umum | : Drs. Windu Bijantara |
| • Kasi Pengadaan | : Dhina Sophianita, SE |
| • Kasi TU | : Sumali |
| • Kasi Gudang | : Endang Lestari |
| • Kasi Kepegawaian | : Rudy Tjahjo W, SE |

Kabang Hublang	: Sunyoto A
• Kasi Penagihan	: Anna Ista Palupi
• Kasi Baca Meter	: Arik Siswanto
Kabag Distribusi	: Sugeng
• Kasi Distribusi	: Wahono
• Kasi Meter Segel	: Mahfud, SE
Kabang Perawatan	: Joko Hariyanto
• Kasi Perw. Umum	: Sunyoto B
• Kasi Bengkel Tehnik	: Sungkono
Kabag Perencanaan	: Giyanto Wibisono, SH
• Plt Kasi Perencanaan	: Priyo Subekti, Spd
• Pengawas Lapangan	: Drs. Sugiono
Kabag Produksi	: Mohamad Santoso
• Kasi Produksi	: Nanang Sucipto
• Kasi Laborat	: Sukamto

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung. Adapun jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan . Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan yang diukur dengan menggunakan *skala likert*.

C. Karakteristik Responden

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	49	65,3%
2	Perempuan	26	34,7%
	Total	75	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 karyawan dan 26 karyawan perempuan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung. Dan seluruhnya mengisi angket yang telah dibagikan.

2. Karakteristik berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik berdasarkan usia responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	22-27	6	8 %
2	28-33	3	4%
3	34-39	9	12%
4	40-45	14	18,7%
5	46-51	36	48%
6	52-57	7	9,3%
	Total	75	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Dari table 4.2 diatas diketahui bahwa dari 75 responden, jumlah responden yang berusia 22-27 tahun sebanyak 6 atau 8%, usia 28-33 sebanyak 3 atau 4%, usia 34-39 tahun sebanyak 9 tahun atau 12%, usia 40-45 tahun sebanyak 14 atau 18,7%, usia 46-51 tahun sebanyak 36 atau 48%, usia 52-57 tahun sebanyak 7 atau 9,3%.

Berdasarkan usia responden yang paling banyak bekerja di PDAM Tulungagung adalah responden yang berusia 46 sampai 51 Tahun.

3. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Adapun data mengenai lama responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik berdasarkan lama bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0-7	6	8%
2	8-13	8	10,7%
3	14-19	7	9,3%
4	20-25	35	46,7%
5	26-31	16	21,3%
6	32-37	3	4%
TOTAL		75	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa dari 75 responden, jumlah responden yang masa kerjanya 0-7 tahun sebanyak 6 responden atau 8%, masa kerja 8-13 tahun sebanyak 8 responden atau 10,7%, masa kerja 14-19 tahun sebanyak 7 responden atau 9,3%. Masa kerja 20-25 tahun sebanyak 35 responden atau 46,7%, masa kerja 26-31 tahun 16 responden atau 21,3%, masa kerja 32-37 tahun sebanyak 3 responden 4%.

Berdasarkan masa bekerja, responden yang menjadi karyawan di di PDAM Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 20 sampai 25 tahun

D. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari faktor Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas, kemudian faktor Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Data dari variabel-variabel tersebut didapatkan melalui angket yang telah disebarakan kepada responden (Karyawan PDAM Tulungagung). Angket yang telah disebarakan kepada responden terdiri dari 5 item pernyataan pada setiap variabelnya dan diukur menggunakan skala likert. Penjelasan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban												
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1	30	40,0 %	26	34,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0%	75	100%	4,12
Y.2	18	24,0%	22	29,3%	32	42,7%	3	4,0%	0	0%	75	100%	3,73
Y.3	13	17,3%	25	33,3%	34	45,3%	3	4,0%	0	0%	75	100%	3,64
Y.4	19	25,3%	25	33,3%	30	40,0%	1	1,3%	0	0%	75	100%	3,83
Y.5	8	10,7%	26	34,7%	38	50,7%	2	2,7%	1	1,3%	75	100%	3,51
Total Mean													3,8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan pada Y.1 yaitu saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standart mutu dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dari 75 responden terdapat 30 responden atau 40,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 34,7% responden menyatakan setuju, 17

responden atau 22,7% responden menyatakan netral, 2 responden atau 2,7% menyatakan tidak setuju. Dilihat dari pernyataan diatas tdpot diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standart mutu dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (Y.2) yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, dari 75 responden terdapat 18 responden atau 24,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden atau 29,3% responden menyatakan setuju dan 32 responden atau 42,7% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.

Pada item (Y.3) yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dari 75 responden terdapat 19 responden atau 25,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden atau 33,3% responden menyatakan setuju. 34 responden atau 45,3% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (Y.4) yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan, dari 75 responden terdapat 13 responden atau 17,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden atau 33,3% responden menyatakan setuju, 30 responden atau 40,0% responden menyatakan netral. 1 responden atau 1,3% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.

Pada item (Y.5) yaitu saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, dari 75 responden terdapat 8 responden atau 10,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 34,7% responden menyatakan setuju. 38 responden atau 50,7% responden menyatakan netral. 2 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dan 1 responden atau 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan tabel 4.4 dan hasil uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel kinerja adalah pada item pernyataan (Y.1) yaitu saya mampu mengerjakan tugas tugas sesuai standart prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4,12. Dan nilai terendah adalah pada item pernyataan (Y.5) yaitu saya selalu

mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 3,51.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

Item	Skor Jawaban												
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	8	10,7%	6	34,7%	36	48,0%	3	4,0%	2	2,7%	5	100%	3,47
X1.2	14	18,7%	24	32,0%	33	44,0%	3	4,0%	1	1,3%	75	100%	3,63
X1.3	10	13,3%	25	33,3%	8	50,7%	1	1,3%	1	1,3%	75	100%	3,56
X1.4	12	16,0%	27	36,0%	5	46,7%	0	0%	1	1,3%	75	100%	3,65
X1.5	8	10,7%	4	32,0%	35	46,7%	6	8,0%	2	2,7%	75	100%	3,40
Total Mean													3,54

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu Saya merasa senang karena pemberian gaji tepat waktu, dari 75 responden terdapat 8 responden atau 10,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 34,7% responden menyatakan setuju. 36 responden atau 48,0% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% menyatakan tidak setuju, 2 responden atau 2,7% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan saya merasa senang karena pemberian gaji tepat waktu.

Pada item (X1.2) yaitu saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, dari 75 responden terdapat 14 responden atau 18,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden atau 32,0% responden menyatakan setuju. 33 responden atau

44,0% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Pada item (X1.3) yaitu saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik, dari 75 responden terdapat 10 responden atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden atau 33,3% responden menyatakan setuju. 38 responden atau 50,7% responden menyatakan netral. 1 responden atau 1,3% mentarakan tidak setuju dan 1 eresponden atau 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.

Pada item (X1.4) yaitu saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya, dari 75 responden terdapat 12 responden atau 16,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 responden atau 36,0% responden menyatakan setuju. 35 responden atau 46,7% responden menyatakan netral dan 1 responden atau 1,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya.

Pada item (X1.5) yaitu Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, dari 75 responden terdapat 8 responden atau 10,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden atau 32,0% responden menyatakan setuju. 35 responden atau 46,7% responden menyatakan netral. 6 responden atau 8,0% responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 4.5 dan hasil uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel Motivasi adalah pada item pernyataan (X1,4) yaitu Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya dengan nilai rata-rata 3,65. Sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (X1.5) yaitu Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja dengan nilai rata – rata 3,40.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Skor Jawaban												
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	30	40,0%	26	34,7%	17	22,7%	2	2,7%	0	0%	75	100%	4,12
X2.2	18	24,0%	22	29,3%	32	42,7%	3	4,0%	0	0%	75	100%	3,73
X2.3	14	18,7%	24	32,0%	34	45,3%	3	4,0%	0	0%	75	100%	3,65
X2.4	14	18,7%	26	34,7%	33	44,0%	2	2,7%	0	0%	75	100%	3,69
X2.5	13	17,3%	28	37,3%	31	41,3%	3	4,0%	0	0%	75	100%	3,68
Jumlah Mean													3,77

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan (X2.1) yaitu saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dari 75 responden terdapat 30 responden atau 40,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 34,7% responden menyatakan setuju, 17 responden atau 22,7% responden menyatakan netral. 2 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (X2.2) yaitu saya selalu mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan, dari 75 responden terdapat 18 responden atau 24,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden atau 29,3% responden menyatakan setuju. 32 responden atau 42,7% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak

setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya selalu mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Pada item (X2.3) yaitu saya selalu mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan bersungguh – sungguh, dari 75 responden terdapat 14 responden atau 18,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden atau 32,0% responden menyatakan setuju. 34 responden atau 45,3% responden menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya selalu mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan bersungguh – sungguh

Pada item (X2.4) yaitu saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya, dari 75 responden terdapat 14 responden atau 18,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 34,7% responden menyatakan setuju. 33 responden atau 44,0% responden menyatakan netral. 2 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya.

Pada item (X2.5) yaitu saya selalu bersikap sopan dan santun kepada pelanggan perusahaan saya, dari 75 responden terdapat 13 responden atau 17,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 28 responden atau 37,3% responden menyatakan setuju. 31 responden atau 41,3% responden

menyatakan netral. 3 responden atau 4,0% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa Saya selalu bersikap sopan dan santun kepada pelanggan perusahaan saya.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dan hasil uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel Disiplin Kerja adalah pada item pernyataan (X2,1) yaitu Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4,12. Sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (X2.3) yaitu Saya selalu mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan bersungguh – sungguh dengan nilai rata-rata sebesar 3,65.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 75 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,227 ($df = n-2 = 75-2 = 73$) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,227. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{TABEL} (N=75) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,669	0,227	Valid
	Y.2	0,751	0,227	Valid
	Y.3	0,776	0,227	Valid
	Y.4	0,751	0,227	Valid
	Y.5	0,654	0,227	Valid
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,846	0,227	Valid
	X _{1.2}	0,696	0,227	Valid
	X _{1.3}	0,767	0,227	Valid
	X _{1.4}	0,870	0,227	Valid
	X _{1.5}	0,781	0,227	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,796	0,227	Valid
	X _{2.2}	0,810	0,227	Valid
	X _{2.3}	0,911	0,227	Valid
	X _{2.4}	0,854	0,227	Valid
	X _{2.5}	0,807	0,227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel Kinerja (Y), Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari jumlah r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Menurut Triton variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja (Y)	0,768	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,849	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,891	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60. Menurut Triton, hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan Reliable.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Disini untuk mendeteksi normalitas data

digunakan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data dikatakan normal jika variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil dari uji normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82848870
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.9154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel sebesar 0,372 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinieritas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.915	1.093
Disiplin Kerja	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.⁸³ Berdasarkan hasil uji multikolinieritas sebagaimana pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai untuk (Motivasi) sebesar 1,093, (Disiplin Kerja)

⁸³Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik ..., Hal. 79

sebesar 1,093. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinieritas, karena nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari atau tidak lebih besar dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

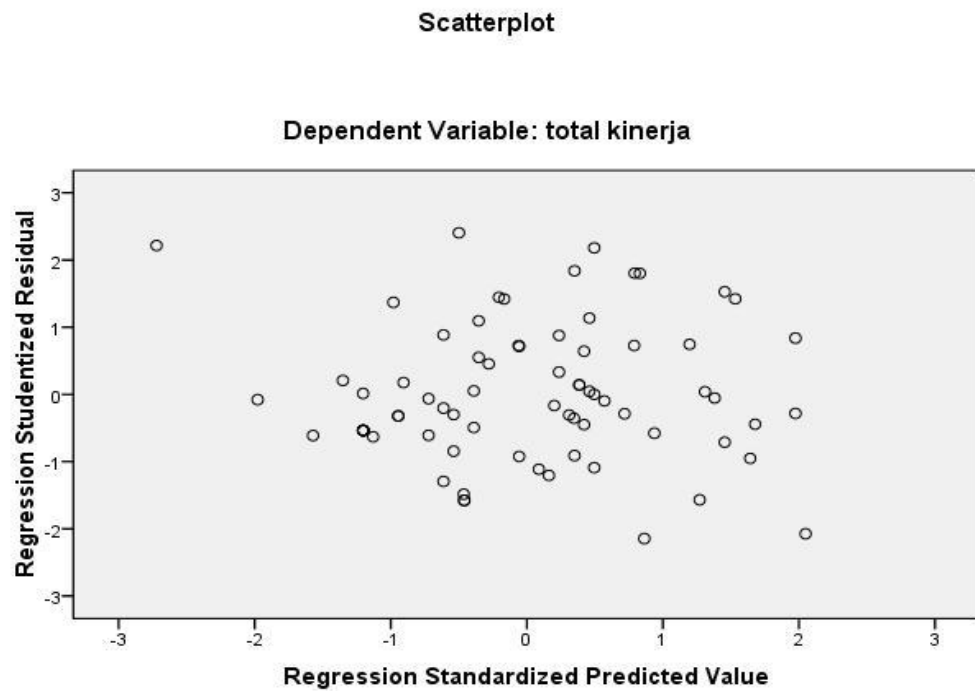
Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat *Scatterplot* dengan dasar analisis sebagai berikut ini:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hesteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil Uji Hesteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji hesteroskedastisitas pada gambar 4.1, dapat dilihat bahwa tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi hesteroskedastisitas.

Tabel 4.11**Uji Glesjer****Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.081	.868		.094	.926
Motivasi	.066	.040	.196	1.624	.109
Disiplin kerja	.011	.038	.033	.273	.785

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi (X1) sebesar 0,109 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X1). Pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,785, lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X2).

C. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji pengaruh antara variabel independen (Motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.155	1.458		2.850	.006
total motivasi	.176	.068	.195	2.594	.011
total disiplin kerja	.612	.065	.712	9.464	.000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 4.12, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,155 + 0,176 (X_1) + 0,612 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstan sebesar 4,155 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dalam keadaan konstan (tetap) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 4,155.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,176 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan dengan asumsi variabel – variabel bebas lainnya konstan (tetap).

- c. Nilai koefisien regresi X_2 (Disiplin kerja) sebesar 0,612 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 Disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,612 dengan asumsi variabel – variabel bebas lainnya konstan (tetap).

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13**Hasil Uji T**

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.850	.006
total motivasi	.195	2.594	.011
total disiplin kerja	.712	9.464	.000

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

a. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap

Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap

Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,594 > 1,992$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,011 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

b. Pengaruh Displin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $9.464 > 1,992$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

Dari hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	415.337	2	207.669	60.435	.000 ^a
Residual	247.409	72	3.436		
Total	662.747	74			

a. Predictors: (Constant), total disiplin kerja, total motivasi

b. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 60,435 > 2,50 dan nilai $Sig. < 0,050$ yaitu 0,000 < 0,050. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung.

E. Koefisien Determinan (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui “seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”.⁸⁴ Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.616	1.854

a. Predictors: (Constant), total disiplin kerja, total motivasi

b. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel 4.15, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,627, artinya 62,7 % variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

⁸⁴ Dergibson Sugian Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2006), Hal. 259