BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PDAM Tulungagung

Pada awalnya pendirian PDAM dilatarbelakangi oleh perkembangan jaringan-jaringan sambungan rumah pada Daerah Tingkat II Kabupaten Tulungagung yang diprakarsai Kepala Daerah dan masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang bergerak dibidang penyediaan air minum. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung dipimpin oleh Direktur Utama yang dalam pelaksanaan tugasnya dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Badan Pengawas.

PDAM merupakan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung yang merupakan sebuah organisasi milik BUMD sebagai penyelenggara pelayanan penyedia/pengelola di bidang air minum serta bertanggungjawab atas kesediaan air minum di Kabupaten Tulungagung. BUMD merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang terdiri dari PDAM, PDAU, PD BPR Daerah Tulungagung. Dari ketiga tersebut peneliti berfokus pada PDAM Tulungagung modalnya didapat dari APBD kota, kabupaten, maupun provinsi. Badan usaha ini diatur berdasarkan peraturan masing – masing daerah yang disebut (Perda). Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Tulungagung Nomor 1

Tahun 1984 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung.

Dasar hukum yang dipakai adalah menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Pekerjaan Umum Nomor : 3 Tahun 1984 tanggal 23 Januari 1984, 26/KPTS/1984 tentang Prosedur Pengusulan Pengadaan Proyek Air Bersih pengelolaan sementara serta penyerahan pengelolaannya dan Patron Daerah No.19 Tahun 2012 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Cahya Agung” Kabupaten Tulungagung, junto No.3 Tahun 2008 tentang: Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung, junto Perda No.1 Tahun 1984 tentang Pendirian PDAM “Tulungagung” Kab, Dati II Tulungagung.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung saat ini memiliki 12 cabang yang tersebar di wilayah kecamatan serta telah memperkerjakan 155 karyawan. PDAM juga telah menjadi salah satu perusahaan benefit dan profesional dalam memenuhi kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan air minum dan membantu dalam peningkatan pembangunan ekonomi Tulungagung agar mampu memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah.

Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung (Bupati) terhadap pengelolaan dan kebijakan PDAM Kabupaten Tulungagung antara lain adalah persetujuan dan pengesahan atas rencana kerja dan anggaran perusahaan. Peran Pemerintah Daerah dalam hal kontrol atas pengelolaan PDAM Kabupaten Tulungagung melalui Badan Pengawas.

PDAM Tulungagung sebagai unit pengelola atau penyedia air bersih berorientasi pada dua aspek yaitu aspek sosial dan ekonomi profit. Dari segi

aspek sosial yaitu memprioritaskan memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat pada tarif yang berlaku masih dibawah BEP sehingga secara tidak langsung perusahaan telah memberikan subsidi kepada pelanggan/masyarakat. Sedangkan pada aspek ekonomi atau profit yaitu perusahaan juga harus mampu meraih keuntungan sehingga secara kontinuitas pelayanan air bersih dapat terselenggara dengan baik.

Selain itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan PDAM juga melakukan kegiatan seperti memproduksi air minum, mendistribusikan air minum kepada pelanggan, mendirikan, membangun dan atau mengelola instalasi air minum dan membentuk dan mengembangkan unit usaha.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung beralamat di kantor pusat di Jl. Panglima Sudirman No. 12 Tulungagung dan dalam memberikan kemudahan pelayanan kepada publik/pelanggan.

2. Visi dan Misi PDAM Tulungagung

Visi PDAM Tulungagung

"Mensejahterakan Masyarakat Melalui Pelayanan Air Bersih"

Visi bersama ini diartikulasikan dalam uraian prinsip dan wawasan yaitu:

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.

Misi PDAM Tulungagung

Melayani air minum yang berkualitas, kuantitas terpenuhi dan kontinuitas terjaga.

3. Tujuan PDAM Tulungagung

Tujuan Pendirian PDAM Tulungagung sebagaimana dalam pasal 3 UU Perda No.19 Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

1) Menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkup dan usahanya.
2) Memberikan kontribusi pada asli daerah.
3) Turut serta meningkatkan perekonomian daerah.

4. Motto PDAM Tulungagung

Kepuasan pelanggan dan masyarakat adalah tujuanku.

5. Tugas dan Fungsi PDAM Tulungagung

Tugas Pokok PDAM

Tugas pokok PDAM Tirta Cahya Agung mengusahakan dan menyelenggarakan pengelolaan air minum bagi penduduk di wilayah Kabupaten Tulungagung dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan masyarakat dan pelayanan umum.

Fungsi PDAM Tulungagung

i. Perencanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mempersiapkan, mengolah, menelaah/membahas dan menyusun non teknis serta progam kerja.

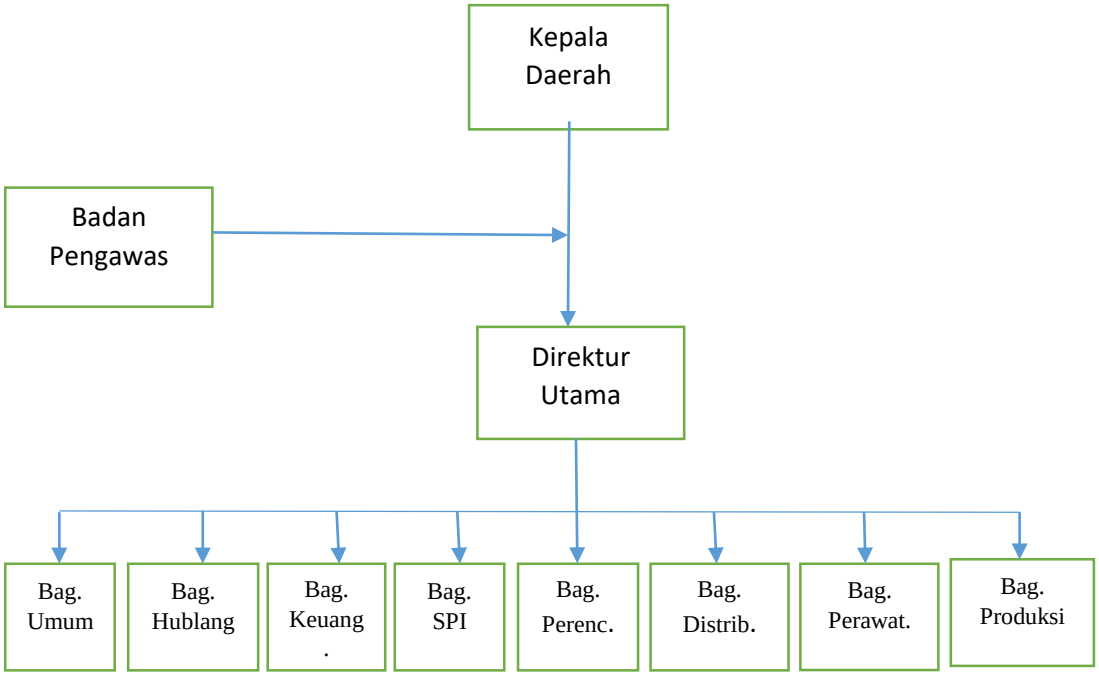
ii. Pelaksanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk menyelenggarakan kegiatan teknis dan non teknis.

iii. Koordinasi yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk menciptakan kesatuan dan keserasian langkah dalam rangka peningkatan perkembangan di bidang air minum.

iv. Pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan terhadap segala pelaksanaan tugas – tugas baik dibidang teknis dan non teknis sesuai kebijaksanaan yang ditetapkan oleh kepala daerah serta peraturan perundang – undangan yang berlaku.

6. Struktur Organisasi PDAM Tulungagung

Struktur Organisasi PDAM Tulungagung



Struktur Organisasi dan Job Discription PDAM Tulungagung

Daftar Nama Kepala Bagian PDAM Kota Kabupaten Tulungagung

No	Divisi	Nama
1	Bagian Umum	Drs. Windu Bijantara
2	Bagian Hublang	Sunyoto A
3	Bagian Keuangan	Agung Hardoyo, SE
4	Bagian SPI	Irwan Miswantoko, Ss
5	Bagian Perencanaan	Giyanto Wibisono, SH
6	Bagian Distribusi	Sugeng
7	Bagian Perawatan	Joko Hariyanto
8	Bagian Produksi	M. Santoso

Rincian Tugas dan Tanggungjawab PDAM Tulungagung

Jabatan	Tugas dan Tanggungjawab
Kepala Daerah	Direktur Utama dalam menjalankan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Daerah.
Badan Pengawas	a. Merumuskan kebijaksanaan dibidang pengolahan perusahaan. b. Menggunakan kebijaksanaan anggaran dan keuangan perusahaan. c. Melakukan pengawasan atas jalannya perusahaan.
Direktur Utama	1. Menjalankan kebijaksanaan pokok yang telah digunakan oleh Kepala Daerah/Badan Pengawas dalam kebijaksanaan umum perusahaan. 2. Mengusahakan dan mengendalikan kebijaksanaan umum dalam perencanaan, operasional dan progam yang diperlukan untuk mencapai tugas dan tujuan perusahaan. 3. Membina hubungan kerja yang sehat baik antar instansi pemerintah dan swasta maupun antar Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung sendiri.

	4. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Badan Pengawas dan Kepala Daerah. 5. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Umum Membawahi: 1) Bagian Umum. 2) Bagian Hubungan Langganan. 3) Bagian Keuangan. 4) Bagian SPI 5) Bagian Perencanaan. 6) Bagian Distribusi. 7) Bagian Perawatan. 8) Bagian Produksi.

7. Ketenagakerjaan

a. Jumlah Tenaga Kerja

PDAM Tulungagung saat ini telah memiliki karyawan tetap berjumlah 138 orang dan 17 orang merupakan pegawai tidak tetap

b. Penggajian

Karyawan PDAM Tulungagung diberikan gaji yang disesuaikan dengan Pegawai Negeri Sipil , dimana penggajian tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan PDAM Tulungagung. Disamping gaji pokok, karyawan PDAM Tulungagung juga diberikan tunjangan – tunjangan seperti : tunjangan keluarga, tunjangan jaminan dana pensiun, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya.

c. Keselamatan Karyawan

Untuk menjaga proses keberlangsungan pada waktu jam kerja, PDAM Tirta Cahya Agung memberikan fasilitas – fasilitas yang diperlukan untuk karyawan. Fasilitas kantor seperti komputer, uang lembur, tunjangan pekerjaan dan perlengkapan kantor, tempat parkir, kendaraan, dll.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tulungagung. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebagai sampel adalah sebanyak 95 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan peneliti.

C. Deskripsi Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan PDAM Tulungagung berikut ini:

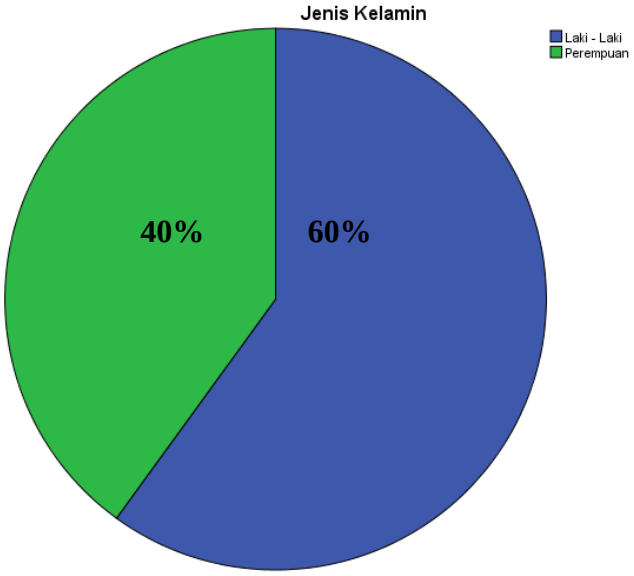
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	57	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	38	40,0	40,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : Hasil output SPSS, 2019

Gambar 4.1.
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Hasil output SPSS, 2019

Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 57 responden 60% sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang perempuan yakni 38 karyawan 40%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

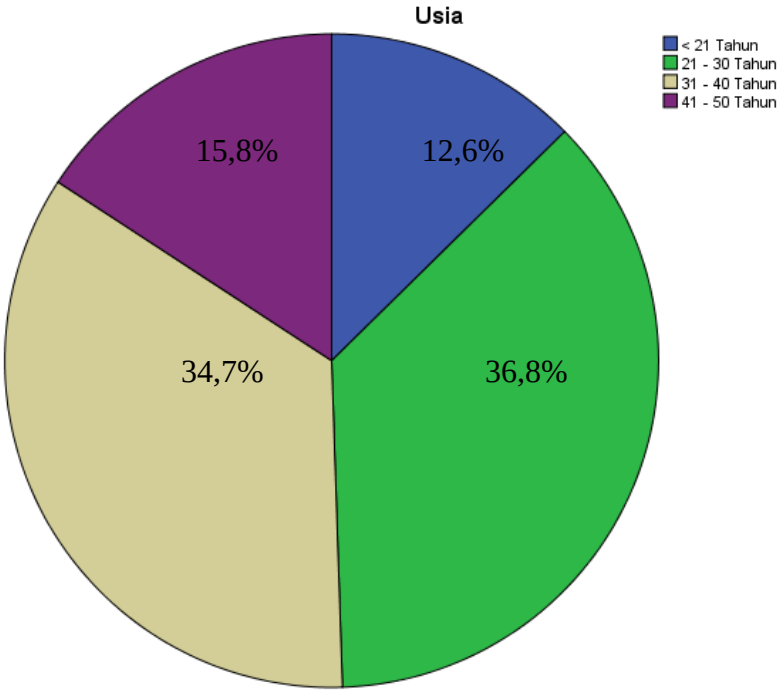
Berdasarkan usia responden yang paling banyak bekerja di karyawan PDAM Tulungagung adalah responden yang berusia 21 sampai 30 Tahun.

Tabel 4.2.
Karakteristik Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	12	12,6	12,6	12,6
	21 - 30 Tahun	35	36,8	36,8	49,5
	31 - 40 Tahun	33	34,7	34,7	84,2
	41 - 50 Tahun	15	15,8	15,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Gambar 4.2.
Karakteristik Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil output SPSS, 2019

Dari table diatas diketahui bahwa dari 95 responden, jumlah responden yang berusia < 21 tahun sebanyak 12 atau 12,6%, usia 21-30 tahun sebanyak 35 atau 36,8%, usia 31-40 tahun sebanyak 33 atau 34,7%, usia 40-50 tahun sebanyak 15 atau 15,8%.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

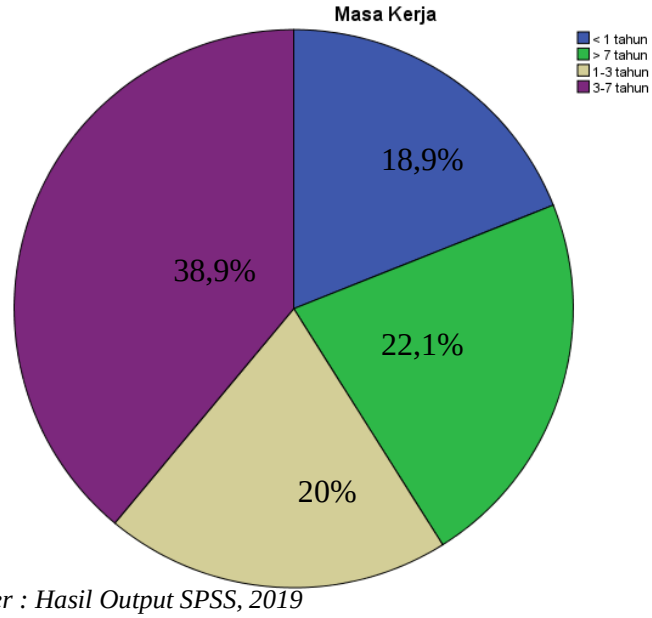
Berdasarkan masa bekerja, responden yang menjadi karyawan PDAM Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 3 sampai 7 tahun.

Tabel 4.3.
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	18	18,9	18,9	18,9
	> 7 tahun	21	22,1	22,1	41,1
	1-3 tahun	19	20,0	20,0	61,1
	3-7 tahun	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100.0	100,0	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Gambar 4.3.
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Dari table diatas diketahui bahwa dari 95 responden, jumlah responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 18 responden atau 18,9%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 19 responden atau 20%, masa kerja 3-7 tahun sebanyak 37 responden atau 38,9% dan masa kerja > 7 tahun sebanyak 21 responden atau 22,1%.

4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang menjadi karyawan PDAM Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir S1.

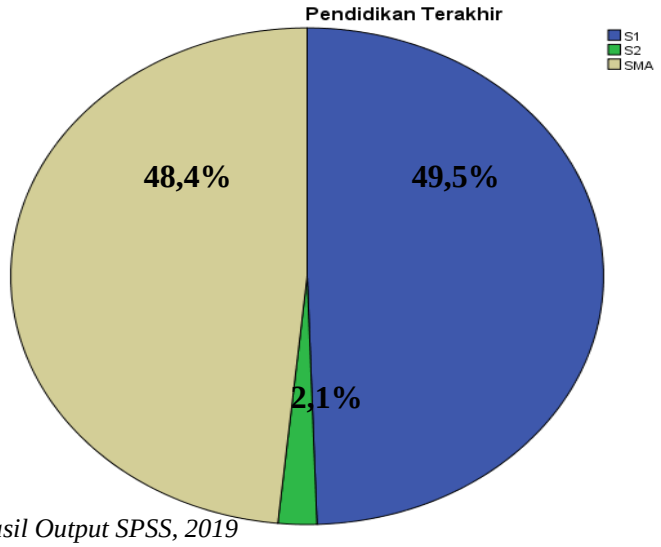
Tabel 4.4.
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	47	49,5	49,5	49,5
	S2	2	2,1	2,1	51,6
	SMA	46	48,4	48,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Sumber : Hasil output SPSS, 2019

Gambar 4.4.
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Dari table diatas diketahui bahwa dari 95 responden, jumlah responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 46 responden atau 48,4%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 47 responden atau 49,5%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden atau 2,1%,

D. Deskripsi Variabel

Angket yang telah peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri atas 20 item soal dan di bagi menjadi 4 kategori yaitu:

1. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang Komitmen Organisasi (X1)
2. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang Motivasi Kerja (X2)
3. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang Gaya Kepemimpinan (X3)
4. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dimana skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.Fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjunya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagi berikut:

1) Jawaban SS diberi skor 5
2) Jawaban S diberi skor 4
3) Jawaban N diberi skor 3
4) Jawaban TS diberi skor 2
5) Jawaban STS diberi skor 1

Hasil dari jawaban yang peneliti perolehdari responden sebagaimana dijabarkan pada tabel berkut ini:

a. Komitmen Organisasi (X1)

Tabel 4.5
Skor Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	8	8%	16	17%	55	58%	16	17%
2	0	0%	11	12%	13	14%	65	68%	6	6%
3	0	0%	9	9%	11	12%	62	65%	13	14%
4	1	1%	2	2%	22	23%	61	64%	9	9%
5	1	1%	4	4%	17	18%	59	62%	14	15%

Sumber : data angket yang telah diolah, 2019

b. Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6
Skor Motivasi Kerja

Item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	2%	9	9%	72	76%	12	13%
2	0	0%	0	0%	10	11%	70	74%	15	16%
3	0	0%	7	7%	8	8%	61	64%	19	20%
4	0	0%	4	4%	11	12%	68	72%	12	13%
5	0	0%	2	2%	10	11%	61	64%	22	23%

Sumber : data angket yang telah diolah, 2019

c. Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 4.7
Skor Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	1	1%	7	7%	57	60%	30	32%
2	0	0%	3	3%	0	0%	74	78%	18	19%
3	0	0%	11	12%	42	44%	33	35%	9	9%
4	0	0%	2	2%	36	38%	47	49%	10	11%
5	0	0%	4	4%	23	24%	48	51%	20	21%

Sumber : data angket yang telah diolah, 2019

d. Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 4.8
Skor Kinerja Organisasi

Item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	4	4%	9	9%	61	64%	21	22%
2	0	0%	8	8%	28	29%	48	51%	11	12%
3	0	0%	1	1%	18	19%	64	67%	12	13%
4	0	0%	4	4%	19	20%	57	60%	15	16%
5	0	0%	7	7%	15	16%	66	69%	7	7%

Sumber : data angket yang telah diolah,2019

Dari hasil tanggapan responden terhadap skor item variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja organisasi. diatas dapat disimpulkan karyawan PDAM Tulungagung secara umum didominasi dengan variabel gaya kepemimpinan dengan skor tertinggi sebesar 78% .

Setelah melakukan uji deskripsi responden, selanjutnya melakukan uji instrumen penelitian diperoleh dari hasil data – data variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Uji instrumen dilakukan melalui penyebaran angket Dalam kuesioner tersebut terdiri dari 20 item pertanyaan yang menyangkut variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung dan setiap variabel terdiri dari lima item pertanyaan. Dari pengumpulan data yang telah diperoleh dapat memudahkan peneliti dalam mengukurnya dengan alternatif pilihan jawaban penelitian yang dirancang dengan cara memberi skor pada setiap item jawaban.

E. Deskripsi Data dan Hipotesis Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation*. Pengujian dilakukan secara spesifik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melaui bantuan paket kcomputer SPSS.[1] Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Tabel	r Value	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0,201	0,702	Valid
	2	0,201	0,794	Valid
	3	0,201	0,850	Valid
	4	0,201	0,804	Valid
	5	0,201	0,768	Valid
Motivasi Kerja	1	0,201	0,684	Valid
	2	0,201	0,721	Valid
	3	0,201	0,806	Valid
	4	0,201	0,710	Valid
	5	0,201	0,736	Valid
Gaya Kepemimpinan	1	0,201	0,594	Valid
	2	0,201	0,613	Valid
	3	0,201	0,740	Valid
	4	0,201	0,542	Valid

[1] Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 177

	5	0,201	0,563	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,201	0,678	Valid
	2	0,201	0,857	Valid
	3	0,201	0,759	Valid
	4	0,201	0,753	Valid
	5	0,201	0,535	Valid

Sumber : Hasil output SPSS yang telah diolah, 2019

Berdasarkan tabel-tabel diatas, seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel X1 (Komitmen Organisasi), X2 (Motivasi Kerja). X3(Gaya Kepemimpinan) dan Y (kinerja Karywan) adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibanding r tabel yaitu 0,201.

Item angket yang valid dapat dijadikan acuan untuk pelatihan selanjutnya.Dalam kasus ini berarti semua item dalam instrument diatas memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa angket dapat mengukur dengan cermat atau tidak.

2. Uji Reliabiltas

Reliabilitas instrument dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengkuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Kriteria suatu instrument dikatakan reliable apabila *cronbach's alpha* >0,60 maka instrument penelitian tersebut reliable dan sebaliknya apabila

cronbach's alpha <0,60 maka instrument tersebut reliable.[2] Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Komitmen Organisasi (X1)	0,802
Motivasi Kerja (X2)	0,787
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,738
Kinerja Karyawan (Y)	0,783

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Reliability Statistic diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802 untuk variabel Komitmen Organisasi (X1), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,787 untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,738 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3), untuk nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,783 untuk variabel kinerja Karyawan (Y), adalah reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal tidaknya sampel dari data yang telah terkumpul. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel dengan mengasumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistic parametric tidak dapat digunakan.[3] Pada

[2] Masyuri Machfuds, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Malang: Genius Media, 2014), hlm. 135
[3] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat …,* hlm. 110

uji normalitas data ini digunakan uji normalitas data menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva Normal P-P Plots, maka untuk mengetahui normalitas dari data peneliti menyajikan tabel sebai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,79075138
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,705
Asymp. Sig. (2-tailed)		,704

Sumber : Hasil output SPSS, 2019

Dari hasil uji normalitas menggunakan One Sample *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan, nilai Asypm. Sig. (2-tailed) sebesar 0,704>0,05, dapat dikatakan data penelitian berdisitribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	,805	1,242

Motivasi Kerja	,809	1,237
Gaya Kepemimpinan	,995	1,006

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

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. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.[4] Dari hasil *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah: 1,242 (variabel Komitmen Organisasi), 1,237 (variabel Motivasi Kerja), dan 1,006 (variabel Gaya Kepemimpinan). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena lebih kecil dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya korelasi antara anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu datum yang dipengaruhi oleh datum sebelumnya.Autokorelasi muncul pada regresi yang menggunakan data berskala. Untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidak terjadi korelasi dapat diuji dengan Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

[4] Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik …, hal. 79

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,703[a]	,494	,478	1,820	1,939

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Dari hasil pengujiandengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas nilai dL = 1,601 dan dU = 1,731, nilai Durbin-Watso d = 1,939. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif nilai Durbin Watson atas d > dU dengan nilai 1,939 > 1,731.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Secara ringkas hasil uji regresi liner berganda dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Beranda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,606	2,366		,120	,905
	Komitmen Organisasi	,307	,071	,361	4,348	,000
	Motivasi Kerja	,476	,091	,434	5,236	,000
	Gaya Kepemimpinan	,188	,088	,159	2,130	,036

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji regrsi linier berganda pada tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 6,606 + 0,307 (X1) + 0,476 (X2) + 0,188 (X3) atau Kinerja karyawan = 6.606 + 0,307 (Komitmen Organisasi) + 0,476 (Motivasi Kerja) + 0,188 (Gaya Kepemimpinan)

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 6,606 artinya apabila komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan tidak ada, maka kinrja karyawan sebesar 6.606 satuan.

2. Koefisien regresi X1 (komitmen organisasi) sebesar 0,307 artinya apabila komitmen organisasi meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,307 satuan.
3. Koefisien regresi X2 (motivasi kerja) sebesar 0,476 artinya apabila motivasi kerja meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476 satuan.
4. Koefisien regresi X3 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,188 artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188 satuan.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan varabel dependen (Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji T Statistik

Uji t adalah untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independent.[5] Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada tingkat signifikansi α = 5%. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel trikat.

[5] Singgih Santoso, *Buku Latian SPSS Statistik Parametrik*…, hlm. 168

H1 : Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap vaiabel terikat.

Tabel 4.15

Hasil Uji T Statistik

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,606	2,366		,120	,905
	Komitmen Organisasi	,307	,071	,361	4,348	,000
	Motivasi Kerja	,476	,091	,434	5,236	,000
	Gaya Kepemimpinan	,188	,088	,159	2,130	,036

Sumber :Hasil Output SPSS, 2019

1) Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai komitmen organisasi = t hitung 4,348 > t tabel 1,985 maka komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan komitmen organisasi 0,000<0,05 maka signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) komitmen

organisasi 0,307, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,307 satuan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai motvasi kerja = t hitung 5,236 > t tabel 1,985 maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan komitmen organisasi 0,000<0,05 maka signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) komitmen organisasi 0,476, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,476 satuan.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai komitmen organisasi = t hitung 2,130 > t tabel 1,985 maka komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan komitmen organisasi 0,036<0,05 maka signifikan

terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) komitmen organisasi 0,188, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,188 satuan.

b. Uji F

Pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) secara simultan kinerja karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,499	3	98,166	29,635	,000[b]
	Residual	301,438	91	3,313		
	Total	595,937	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

H_0 : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

H_4 : Ada pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi secara simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 29,635 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,70 atau signifikansi F sebesar 0,000 yang lebihkecil dari nilai α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak dan H_4 diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk mengetahui komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi maka komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) semakin kuat. Dan sebaliknya, semakin mendekati angka 0 nilai koefisien determinasi maka pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) semakin lemah.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703[a]	,494	,478	1,820

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Dalam model ini diketahui Adjusted R Square sebesar 0,478, bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamasama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,8 % sedangkan sisanya sebesar (100% - 47,8% = 52,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian lain misalnya pengawasan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *turn over*.