

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil BUMD Tulungagung

BUMD merupakan badan usaha milik daerah yang modalnya didapat dari APBD kota, kabupaten, maupun provinsi. Badan usaha ini diatur oleh masing-masing daerah yang disebut (PERDA). Adapun macam-macam BUMD yang ada di daerah Tulungagung antara lain PDAM (Prusahaan Daerah Air Minum), PDAU (Perusahaan Daerah Aneka Usaha, dan PD BPR bank daerah Tulungagung. Dari ketiga BUMD tersebut peneliti lebih tertarik meneliti di PDAM dan PDAU Tulungagung sebagai objek penelitian. PDAM Tulungagung berdiri berdasarkan dasar hukum 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, dan Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2012. Kantor PDAM Tulungagung berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Panglima Sudirman No. 12 Tulungagung yang di pimpin oleh bapak Drs. Haryono, Msi, dan membawahi 13 Cabang PDAM.

Sedangkan untuk PDAU mulai beroperasi sekitar tahun 1980 yang bertempat di daerah Tulungagung, di daerah ketanon jln. Sultan Agung III No. 13. Didirikan berdasarkan peraturan daerah Kab. Tulungagung no 5 tahun 1980 dengan pemegang saham murni dari pemerintah, yang berupa tanah dan bangunan. Namun pendirian perusahaan daerah telah mengalami perubahan dengan peraturan daerah Kab. Tulungagung no 9 tahun 2009. PDAU sebagai BUMN memiliki beberapa produk perusahaan, yang awalnya hanya memiliki satu unit usaha yaitu usaha percetakan. Setelah mengalami perkembangan waktu dan zaman, PDAU sendiri mengalami peningkatan menambahnya beberapa unit atau bidang usaha diantaranya unit percetakan, unit LPG, unit pariwisata popoh, unit pesanggrahan argowilis sendang dll. Dan sekarang di PDAU hanya mengurus dua unit saja yaitu unit percetakan dan unit LPG.

2. Visi, Misi BUMD Tulungagung

a. Visi dan misi PDAM Tulungagung

VISI

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.

MISI

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

b. Visi dan misi PDAU Tulungagung

VISI

Perusahaan Daerah Aneka Usaha sebagai pioner sekaligus katalisator perkembangan berbagai jenis usaha di Kabupaten Tulungagung.

MISI

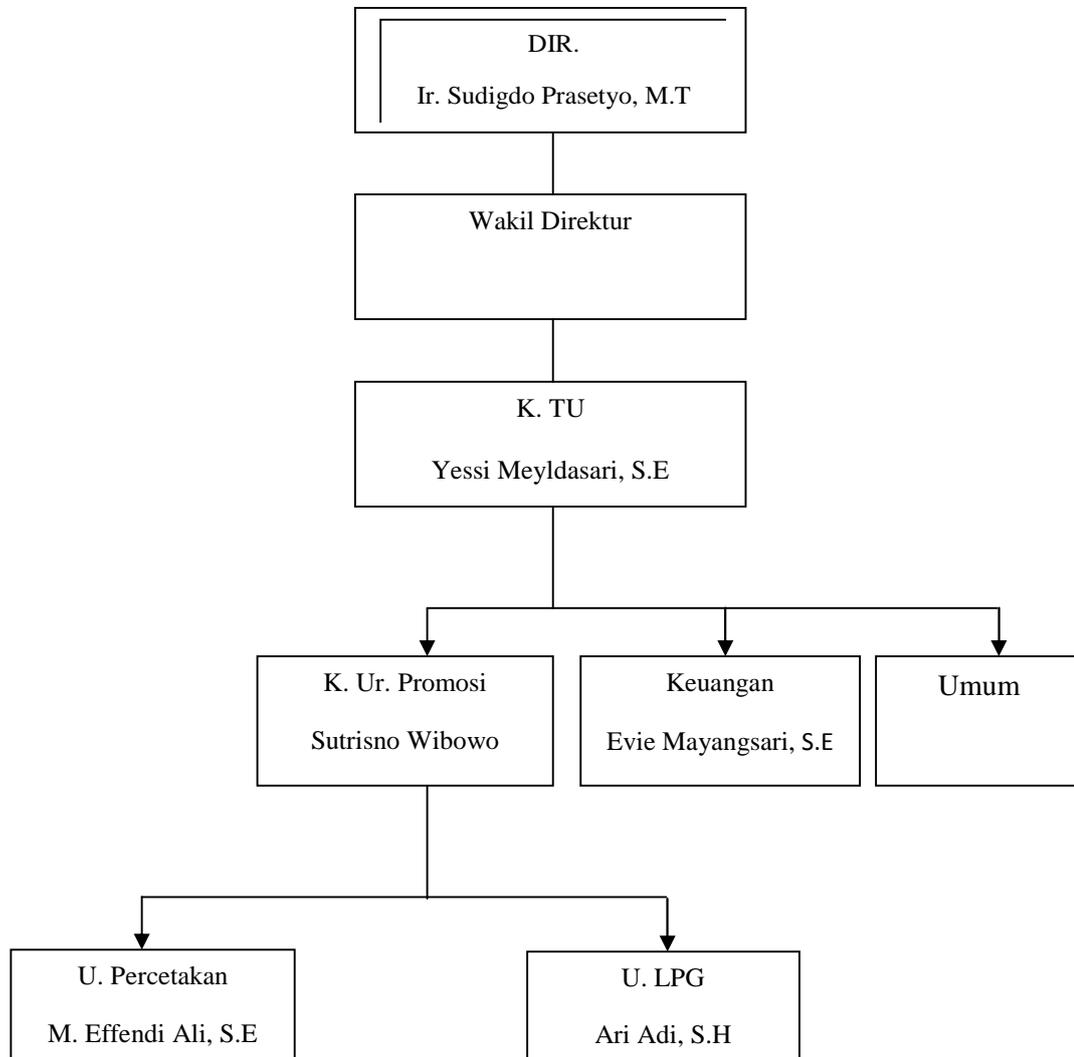
- 1) Mewujudkan Perusahaan Daerah yang dapat di andalkan sebagai penggerak ekonomi daerah dan masyarakat melalui produk usaha yang berkualitas.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dibidang jasa dan usaha, untuk kepentingan Pemerintah Daerah dan Masyarakat.
- 3) Memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) baik dalam bentuk pajak maupun laba perusahaan.

3. Struktur Organisasi dan Job Discription BUMD Tulungagung

a. Struktur organisasi PDAM Tulungagung

1. Direktur Utama : Drs. Haryono, Msi
 - Kepala SPI : Sri Wigati, SH
 - Kabid Keuangan : Irwan, Ssos
 - Kabid OPS : Pauji
 - Kabid Umum : Sunarto
2. Direktur Umum
 - Kabang Keuangan : Sri Winarti, BSc
 - Kabang Umum : Drs. Windu. B
 - Kabang Hublang : Sutriyono, BPA
3. Direktur Tehnik
 - Kabang Trans Distribusi : Edi Rasmono
 - Kabang Perawatan : Prasetyo Budi S
 - PLT Kabang Perencanaan : Pras Budi S
 - Kabang Produksi : Sukram

b. Struktur organisasi PDAU Tulungagung



B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BUMD Tulungagung. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebagai sampel adalah sebanyak 105 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 BUMD Tulungagung khususnya karyawan PDAM dan PDAU Tulungagung berikut ini:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

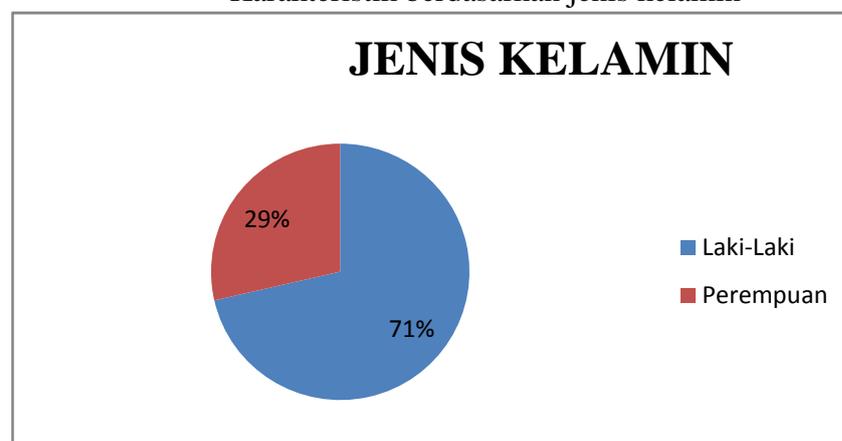
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	75	71,43%
2	Perempuan	30	28,57%
	Total	105	100%

Sumber: Tabel Identitas Responden

Gambar 4.1

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin



Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 75 responden 71,43% sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang perempuan yakni 30 karyawan 28,57%.

1. Karakteristik berdasarkan usia

Berdasarkan usia responden yang paling banyak bekerja di karyawan BUMD Tulungagung khususnya karyawan PDAM dan PDAU Tulungagung adalah responden yang berusia 46 sampai 51 Tahun.

Tabel 4.2

Karakteristik berdasarkan usia

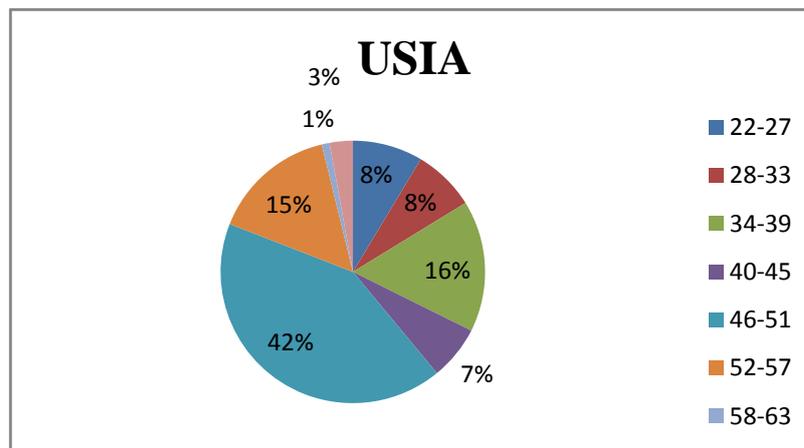
No	Umur	Jumlah	Presentase
1	22-27	9	9%
2	28-33	8	7.62%
3	34-39	17	16%
4	40-45	7	6.67%
5	46-51	44	42%
6	52-57	16	15.24%
7	58-63	1	1%
8	64-69	3	2.86%

	TOTAL	105	100%
--	-------	-----	------

Sumber: Data angket yang telah diolah

Gambar 4.2

Karakteristik berdasarkan usia



Dari table diatas diketahui bahwa dari 105 responden, jumlah responden yang berusia 22-27 tahun sebanyak 9 atau 9%, usia 28-33 sebanyak 8 atau 7,62%, usia 34-39 tahun sebanyak 17 atau 16%, usia 40-46 tahun sebanyak 7 atau 6,67%, usia 46-51 tahun sebanyak 44 atau 42%, usia 52-57 tahun sebanyak 16 atau 15,24%, usia 58-63 tahun sebanyak 1 atau 1%, usia 64-69 tahun sebanyak 3 atau 2,86%.

2. Karakteristik berdasarkan masa bekerja

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

Tabel 4.3

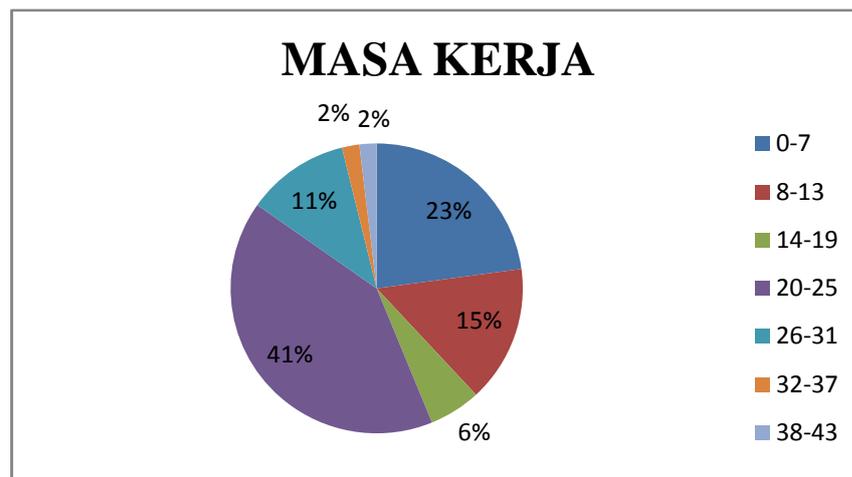
Karakteristik berdasarkan masa bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0-7	24	22.86%
2	8-13	16	15.24%
3	14-19	6	5.71%
4	20-25	43	40.95%
5	26-31	12	11.43%
6	32-37	2	1.90%
7	38-43	2	1.90%
Total		Total	105

Sumber: Data angket yang telah diolah

Gambar 4.3

Karakteristik berdasarkan masa bekerja



Dari table diatas diketahui bahwa dari 105 responden, jumlah responden yang masa kerjanya 0-7 tahun sebanyak 24 responden atau

22,86%, masa kerja 8-13 tahun sebanyak 16 responden atau 15,24%, masa kerja 14-19 tahun sebanyak 6 responden atau 5,71%. Masa kerja 20-25 tahun sebanyak 43 responden atau 40,95%, masa kerja 26-31 tahun 12 responden atau 11,43%, masa kerja 32-37 tahun sebanyak 2 responden 1,90% dan masa kerja 38-43 tahun sebanyak 2 responden atau 1,90%.

D. Deskripsi Variabel

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

1. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang pengawasan (X1)
2. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang pelatihan (X2)
3. 5 (lima) soal digunakan untuk mengetahui tentang motivasi (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 selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagai berikut:

- 4) Jawaban SS diberi skor 5
- 5) Jawaban S diberi skor 4
- 6) Jawaban RR diberi skor 3\
- 7) Jawaban TS diberi skor 2
- 8) Jawaban STS diberi skor 1

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini:

a. Pengawasan (X_1)

Tabel 4.4
Skor Pengawasan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0%	0	0%	0	0%	59	56.19%	46	43.81%
2	0	0%	1	0.95%	8	7.62%	60	57.14%	36	34.29%
3	2	1.90%	6	5.71%	11	10.48%	61	58.10%	25	23.81%
4	0	0%	3	2.86%	7	6.67%	59	56.19%	36	34.29%
5	2	1.90%	1	0.95%	11	10.48%	53	50.48%	38	36.19%

Sumber: data angket yang telah diolah

b. Pelatihan (X_2)

Tabel 4.5
Skor Pelatihan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0%	2	0%	9	0%	56	53.33%	38	36.19%

2	0	0%	2	1.90%	12	11.43%	64	60.95%	27	25.71%
3	0	0%	1	0.95%	18	17.14%	47	44.76%	39	37.14%
4	0	0%	2	1.90%	10	9.52%	66	62.86%	27	25.71%
5	0	0%	2	1.90%	9	8.57%	52	49.52%	41	39.05%

Sumber: data angket yang telah diolah

c. Motivasi (X₃)

Tabel 4.6

Skor Motivasi Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	2	1.90%	3	2.86%	6	5.71%	73	69.52%	21	20%
2	0	0%	0	0%	12	11.43%	51	48.57%	42	40%
3	0	0%	2	1.90%	20	19.05%	55	52.38%	28	26.67%
4	2	1.90%	2	1.90%	8	7.62%	72	68.57%	21	20%
5	0	0%	3	2.86%	11	10.48%	70	66.67%	21	20%

Sumber: data angket yang telah diolah

d. Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0%	0	0%	7	6.67%	58	55.24%	40	38.10%
2	0	0%	3	2.86%	23	21.90%	60	57.14%	19	18.10%
3	0	0%	2	1.90%	29	27.62%	45	42.86%	29	27.62%
4	0	0%	0	0%	12	11.43%	62	59.05%	31	29.52%
5	0	0%	0	0%	10	9.52%	57	54.29%	38	36.19%

Sumber: data angket yang telah diolah

E. Deskripsi Data dan Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan penelitian di lapangan peneliti memperoleh hasil data-data mengenai pengawasan, pelatihan, motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di BUMD Tulungagung. Data yang di analisis adalah data hasil angket yang telah disebar kepada responden sejumlah 105 orang sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan.

Setelah karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja. Kemudian peneliti menganalisis jawaban responden dari beberapa pertanyaan yang sudah disebar melalui angket. Dalam angket tersebut peneliti menyusun 20 item pertanyaan yang

menyangkut pengawasan, pelatihan, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di BUMD Tulungagung, dan untuk setiap itemnya terdiri dari lima alternative jawaban. Dari data yang telah peneliti peroleh melalui pengumpulan data responden tersebut untuk memudahkan peneliti dalam mengukur atau menghitungnya. Maka peneliti tempuh dengan cara member skor pada masing-masing alternative jawaban yaitu:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 4 untuk jawaban setuju
3. Sekor 3 untuk jawaban ragu-ragu
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Mengenai analisis data hasil angket dari jawaban para responden, berikut ini deskriptif statistic berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS yaitu:

1. Uji Validitas

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

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

Table 4.8
Uji validitas

Variabel	No. Item	r value	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	1	0,552	0,191	Valid
	2	0,685	0,191	Valid
	3	0,528	0,191	Valid
	4	0,600	0,191	Valid
	5	0,762	0,191	Valid
Pelatihan (X ₂)	1	0,654	0,191	Valid
	2	0,503	0,191	Valid
	3	0,774	0,191	Valid
	4	0,663	0,191	Valid
	5	0,806	0,191	Valid
Motivasi (X ₃)	1	0,618	0,191	Valid
	2	0,579	0,191	Valid
	3	0,476	0,191	Valid
	4	0,635	0,191	Valid
	5	0,530	0,191	Valid
Kinerja (Y)	1	0,702	0,191	Valid
	2	0,601	0,191	Valid
	3	0,681	0,191	Valid
	4	0,695	0,191	Valid

	5	0,689	0,191	Valid
--	---	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel-tabel diatas, seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel X_1 (pengawasan), X_2 (pelatihan), X_3 (motivasi) dan (Y) kinerja adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding r tabel yaitu 0,191.

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 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrument dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. 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:

² Masyuri Machfuds, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Malang: Genius Media, 2014), hlm. 135

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Pengawasan (X_1)	0,594
Pelatihan (X_2)	0,713
Motivasi (X_3)	0,479
Kinerja (Y)	0,688

Berdasarkan *Reliability Statistic* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,594 untuk variabel pengawasan (X_1), nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713 untuk variabel pelatihan (X_2), dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,479 untuk variabel motivasi (X_3), untuk nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,688 untuk variabel kinerja (Y), adalah reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. 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. ³Pada uji normalitas data ini digunakan uji normalitas data menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* yang dipadukan

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat ...*, hlm. 110

dengan kurva *Normal P-P Plots*, maka untuk mengetahui normalitas dari data peneliti menyajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86228886
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.051
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.483
a. Test distribution is Normal.		

Sumber data: data yang telah diolah, 2018

Dari hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,483 > 0,05, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11

Hasil Uji Asumsi Klasik dengan Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENGAWASAN	.639	1.565
PELATIHAN	.749	1.335
MOTIVASIKERJ A	.758	1.320

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang telah diolah, 2018

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: 1,565 (variabel pengawasan), 1,335 (variabel pelatihan),

⁴Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik ..., hal. 79

1,320 (variabel motivasi). 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 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:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559a	.312	.292	1.88974	1.578

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin Watson* residual persamaan regresi diperoleh angka dihitung sebesar 1,661. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif nilai *Durbin Watson* di bawah -2

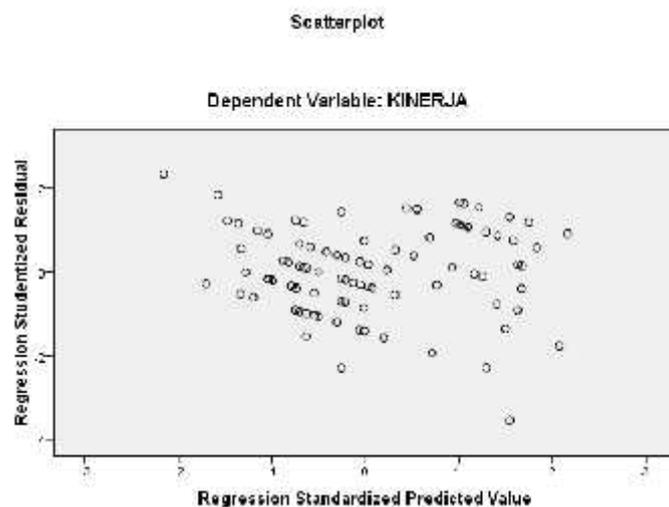
($DW < 2$). Karena 1,578 berada diantara -2 dan +2 maka persamaan regresi tidak mengalami autokorelasi.

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 4.4

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data yang telah diolah, 2018

4. Uji Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.606	2.285		2.891	.005
	PENGAWASAN	.305	.106	.298	2.892	.005
	PELATIHAN	.310	.092	.321	3.363	.001
	MOTIVASIKERJA	.054	.107	.048	.510	.611

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: data yang telah diolah, 2018

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

$$Y = 6,606 + 0,305 (X_1) + 0,310 (X_2) + 0,054 (X_3) \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 6,606 + 0,305 (\text{pengawasan}) + 0,310 (\text{pelatihan}) + 0,054 (\text{motivasi kerja})$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar **6,606** artinya apabila pengawasan, pelatihan dan motivasi tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar **6,606** satuan.
2. Koefisien regresi X1 (pengawasan) sebesar **0,305** artinya apabila pengawasan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,305** satuan.

3. Koefisien regresi X2 (pelatihan) sebesar **0,310** artinya apabila pelatihan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,310** satuan.
4. Koefisien regresi X3 (motivasi kerja) sebesar **0,054** artinya apabila motivasi meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,054** satuan.

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

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

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 = 5%

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

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

⁵ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik...*, hlm. 168

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

Tabel 4.14

Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.606	2.285		2.891	.005
	PENGAWASAN	.305	.106	.298	2.892	.005
	PELATIHAN	.310	.092	.321	3.363	.001
	MOTIVASIKERJA	.054	.107	.048	.510	.611

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: data yang telah diolah, 2018

1) Pengaruh pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai pengawasan = t hitung 2,892 > t tabel 1,983 maka pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan pengawasan $0,005 < 0,05$ maka signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B)

pengawasan 0,305, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,305 satuan

2) Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai pelatihan = t hitung 3,363 > t tabel 1,983 maka pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan pengawasan $0,001 < 0,05$ maka signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) pelatihan 0,310, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,310 satuan

3) Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

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

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

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial di dapat nilai motivasi = t hitung $0,510 < t$ tabel 1,983 maka motivasi kerja tidak berpengaruh namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan motivasi

0,611 > 0,05 maka tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) motivasi 0,054, berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,054 satuan.

b. Uji F

Pengaruh pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi (X_3) secara simultan kinerja karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji F-test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.830	3	54.610	15.292	.000 ^a
	Residual	360.684	101	3.571		
	Total	524.514	104			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, PELATIHAN, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data: data yang telah diolah, 2018

H_0 : Tidak ada pengaruh pengawasan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh pengawasan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BUMD Tulungagung.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi secara simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 15,292 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,69 atau signifikansi F sebesar

0,000 yang lebihkecil dari nilai sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi maka pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) semakin kuat. Dan sebaliknya, semakin mendekati angka 0 nilai koefisien determinasi maka pengaruh pengawasan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) lemah.

Tabel 4.16

Hail Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.292	1.88974

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, PELATIHAN, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Dalam model ini diketahui Adjusted R Square sebesar 0,312, bahwa variabel pengawasan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,2 % sedangkan

sisanya sebesar ($100\% - 31,2\% = 68,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian lain misalnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan juga penempatan kerja .