

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Sejarah PDAM Kota Probolinggo

Jauh sebelum berdirinya PDAM yang kita kenal, telah ada usaha pemerintah setempat untuk memberikan jaminan air bersih dan sehat sebagai air minum dan sebagainya dengan jalan membuka sumur bor (*arerischeput*) tetapi kapasitas airnya tidaklah cukup besar, sehingga hanya sebagian kecil saja yang dapat merasakan atau menerima pembagian air ini. Karena pada waktu itu kebutuhan air semacam ini masih belum dirasakan sungguh-sungguh, mengingat bahwa air masih dapat diperoleh dari sumur-sumur biasa.

Baru pada bulan Juli 1928, pemerintah Kota Probolinggo dapat mempergunakan air minum untuk kebutuhan daerahnya dengan mengambil air dari sumber sejenis Ranu/Telaga di Desa Ronggojalu (daerah wilayah Kabupaten Probolinggo kurang lebih 15 km dari pusat kota kearah selatan). Dialirkannya memakai pipa yang besarnya berdiameter 200 mm (pipa utama) dan dengan kekuatan tenaga mesin diesel kurang lebih 20 PK air tersebut dinaikkan ke menara air setinggi 40 m² sedang kapasitas menara yakni tangki atas berisikan 135 m³. Pada tahun 1949 mesin penggerak pompa air kedua-duanya diganti baru dengan kekuatan tenaga yang lebih tinggi yakni 27 PK, dan pada tahun 1954 ditambah lagi mesin baru dengan kapasitas 35 PK. Selanjutnya dengan meningkatkan jumlah konsumen

padatahun 1978 semua peralatan baik mesin maupun pipa-pipa utama ditambah dan sekaligus membuka jalur-jalur baru keseluruh pelosok jaringan kota, dan karena semakin meningkatnya jumlah konsumen pada tahun 1993 menara air yang terletak di Jl. Panglima Sudirman (Perempatan Randu Pangger pojok barat selatan) yang dulunya berfungsi sebagai pusat penampungan air sebelum didistribusikan ke konsumen tidak difungsikan lagi mengingat kapasitas tangki menara sudah tidak mencukupi lagi sehingga air yang diproduksi di pusat produksi Desa Ronggojalu langsung didistribusikan kekonsumen.

Melihat perkembangan Perusahaan yang semakin meningkat pesat dan dengan meningkatkan faktor-faktor tertentu, maka SAM (Saluran Air Minum) yang lama mengalami masa perubahan status yaitu pada tahun 1974 nama SAM dirubah menjadi BPAM (Badan Pengelola Air Minum), guna menuju atau sebagai jembatan menjadi Perusahaan Daerah. Sedang mulai terbentuknya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo (PDAM) yaitu ditandai dengan lahirnya PERDA Nomor 13 Tahun 1975 tentang pendirian PDAM Kota Probolinggo pada tanggal 03 Nopember 1975, lokasi PDAM di Jln. Suroyo 20. Pada tahun 1985 PDAM Kota Probolinggo pindah di kantor baru Jln. Hayam Wuruk No. 5 Probolinggo.

Sejak lahirnya PERDA Nomor 13 Tahun 1975 tentang pendirian PDAM Kota Probolinggo, maka resmilah bahwa perusahaan yang berdiri sendiri dan bebas dalam menentukan cara sistim pengelolaannya sendiri, hanya saja masih dalam pengawasan Badan Pengawas yang

manapersonilnya terdiri dari unsur–unsur Pemerintahan/ Birokrat, Pengusaha/ Profesional dan Masyarakat / Pelanggan.

Berdasarkan Keputusan Walikota madya Kepala Daerah Tingkat II Probolinggo Nomor : 97 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa PDAM Kota Probolinggo kelengkapan otonomi daerah dengan tugas pokok untuk mengelola pemenuhan kebutuhan air minum bagi masyarakat di wilayah Kota Probolinggo. Dimana dalam operasionalnya PDAM mengemban 2 (dua) misi yaitu: *“Misi yang bersifat sosial untuk meningkatkan taraf hidup dan derajat kesehatan masyarakat, serta misi yang bersifat ekonomis/komersial agar PDAM mendapat keuntungan dari penjualan air dan dapat memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah berupa Pendapatan Asli Daerah (PAD).* Tugas pokok dari PDAM Kota Probolinggo yakni menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek pelayanan umum, kesehatan dan sosial bagi penduduk wilayah Kota Probolinggo dan melaksanakan sebagian urusan Rumah Tangga Daerah dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Dewan Pengawas PDAM diatur berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 2 Tahun 2007 tanggal 18 Januari 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum pasal 18. Diantaranya meliputi 3 unsur perwakilan:

1. Perwakilan dari unsur Birokrat / Pemerintah;
2. Perwakilan dari unsur Profesional / Pengusaha;
3. Perwakilan dari unsur Pelanggan / Masyarakat.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo mempunyai visi, misi, dan motto untuk mewujudkan tujuan perusahaan sebagai berikut.

a. Visi

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo yang Handal dan Profesional

Membentuk dan menjadikan PDAM Kota Probolinggo kuat, mandiri dan pengelolaan yang profesional

b. Misi

Menyediakan layanan yang terbaik kepada pelanggan dengan kualitas prima dan harga terjangkau

Produk PDAM Kota Probolinggo adalah jasa pelayanan penyediaan air bersih, optimalisasi pelayanan meliputi kualitas dan kuantitas yang cukup tersedia, serta harga pasang baru dan tarif air PDAM terjangkau bagi masyarakat Kota Probolinggo.

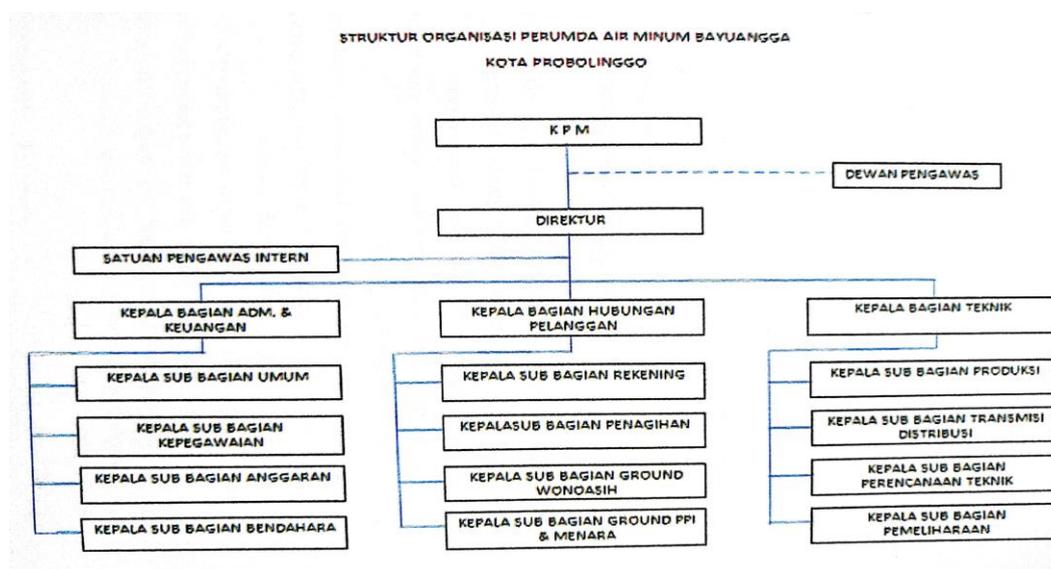
c. Motto

Tiada Hari Tanpa Air Bersih

Tekad PDAM Kota Probolinggo menyediakan air bersih kepada masyarakat setiap hari secara terus menerus kepada masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam ilmu manajemen dijelaskan bahwa setiap organisasi akan berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya manakala pada organisasi tersebut terdapat pemisahan fungsi dan pemisahan tugas yang jelas. Hal ini diperlukan oleh perusahaan untuk mengatur *job description* (Uraian pekerjaan) pada setiap jabatan yang ditempati pegawai, dalam hal ini berguna untuk mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan diwujudkan dalam suatu bagan organisasi yang akan mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab individu dalam organisasi/perusahaan. Berikut gambar struktur organisasi PDAM Kota Probolinggo:



Gambar 2 : Struktur Organisasi PDAM

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

4.1.4 Jumlah Pegawai PDAM Kota Probolinggo

Jumlah tenaga kerja yang menjalankan kegiatan pelayanan, operasional, administrasi umum pada PDAM Kota Probolinggo, sebanyak 40 orang pegawai maka terdiri dari:

Tabel 12
Jumlah Pegawai PDAM Kota Probolinggo

No	Nama	Jabatan
1.	ULIK FATMA	Bagian Umum
2.	BUDIANTO	Bagian Umum
3.	ENY SRI PUJI RAHAYU	Bagian Umum
4.	SUGENG SUHANDOKO	Bagian Umum
5.	SUHARTONO	Bagian Umum
6.	ABD. HAMID	Bagian Umum
7.	HERMANTO	Bagian Umum
8.	RISA ROSALINA,S.AP	Bagian Umum
9.	HAPPY SHARIEF PERDANA	Bagian Umum
10.	Drs. KADARISMAN	Bagian Kepegawaian
11.	UMMI ZAHROH,SE	Bagian Kepegawaian
12.	NURUDDIN	Bagian Bendahara

13.	RR. MAYA NOVI ANDARI,SE	Bagian bendahara
14.	YENI RATNA SARI	Bagian Anggaran
15.	FENI FEBRIAN	Bagian Anggran
16.	YULIANTO SUJARWADI	Bagian Rekenening
17.	WALID SUGARA	Bagian Rekenening
18.	HARYONO	Bagian Rekenening
19.	SELAWI	Bagian Rekenening
20.	RACHMAWATI	Bagian Rekenening
21.	CAHYO WHISNU WHARDANA	Bagian Rekenening
22.	BUDI SANTOSO	Bagian Rekenening
23.	IDA WAHYU HARIANA	Bagian Rekenening
24.	BAGUS PRIYO SAMBODO,ST	Bagian Rekenening
25.	SRI RAHAYU SUMANTI, SE	Bagian Rekenening
26.	WILLIS DWI LIYANTO	Bagian Rekenening
27.	IMAM HAMBALI	Bagian Rekenening
28.	MOCH. ASAN	Bagian Rekenening
29.	TITOK PRAYOGO	Bagian Penagihan
30.	ANIS YUNIAR	Bagian Penagihan

31.	NANANG SAIFUL ROCHMAN	Bagian Penagihan
32.	M. ADI DANARDO	Bagian Penagihan
33.	M. ERIK ERVIANTO	Bagian Penagihan
34.	BAGUS PURNOMO	Bagian Penagihan
35.	YASHINTA DINDA NURMALA SARI	Bagian Penagihan
36.	ITA PUSPITA	Bagian Penagihan
37.	ERANG BUDI TJAHYONO	Bagian Langganan
38.	HANIF KURNIAWAN	Bagian Sisfo/It
39.	ANGGELO YONI ARTANTO	Bagian Sisfo/It
40.	ARIEF HARJIANTO	Bagian Teknik

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

4.1.5 Deskripsi Data Responden

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden. Berikut persentase data responden menurut kategori jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa bekerja.

Tabel 13
Data Pegawai PDAM Kota Probolinggo Menurut Jenis Kelamin

No.	Kategori	Responden	Prosentase %
1	Laki – laki	27	67,5
2	Perempuan	13	32,5
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari data tersebut, pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang atau 67,5% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 32,5% dari jumlah responden.

Tabel 14
Data pegawai PDAM Kota Probolinggo Menurut Usia

No.	Kategori	Responden	Prosentase %
1	21– 30 Tahun	15	38
2	31– 40 Tahun	10	25
3	41-50 Tahun	14	35
4	>50 Tahun	1	2
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari data tersebut, pegawai yang berusia antara 21 s/d 30 tahun paling sedikit dengan jumlah 15 orang atau 38% dari jumlah responden.

Berikutnya usia antara 31 s/d 40 tahun dengan jumlah 25 orang atau 25% dari jumlah responden. Pegawai berusia 40 s/d 50 tahun dengan jumlah 14 orang atau 35% dari jumlah responden. Pegawai berusia >50 tahun dengan jumlah 1 orang atau 2% dari jumlah responden.

Tabel 15
Data pegawai PDAM Kota Probolinggo Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Responden	Prosentase %
1	S1	20	50
2	Akademik/Diploma	3	8
3	SMA	17	42
4	Pasca Sarjana	0	0
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari data tersebut, pegawai yang berpendidikan tingkat S1 dengan jumlah 20 orang atau 50% dari jumlah responden. Pegawai yang berpendidikan Akademik/Diploma dengan jumlah 3 orang atau 8%. Pegawai yang berpendidikan SMA dengan jumlah 17 orang atau 42%. Berikutnya tingkat pendidikan Pasca Sarjana dengan jumlah 0 orang atau 0% dari jumlah responden.

Tabel 16
Data pegawai PDAM Kota Probolinggo Menurut Masa Kerja

No.	Kategori/Masa Kerja	Responden	Prosentase %
	1 s/d 10 Tahun		58
1	11 s/d 20 Tahun	23	42
2	>20 Tahun	17	0

3		0	
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari tabel diatas pegawai yang masa kerja antara 1 s/d 10 tahun dengan jumlah 23 orang atau 58% dari jumlah responden. Sedangkan masa kerja antara 11 s/d 20 tahun dengan jumlah 17 orang atau 42% dari jumlah responden. Dan yang masa kerjanya >20 tahun dengan jumlah 0 orang atau 0% dari seluruh jumlah responden.

4.1.6 Deskripsi Data Penelitian

Setelah pembagian dan pengembalian angket dari responden, diperoleh rekapitulasi skor jawaban dari variabel motivasi, variabel kedisiplinan, variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi

Tabel 17
Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi (X₁)

No	Frekuensi Skor Jawaban										Jumlah	%
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	24	60%	14	35%	0	0%	1	2.5%	1	2.5%	40	100%
2	25	62.5%	10	25%	0	0%	3	7.5%	2	5%	40	100%
3	25	62.5%	14	35%	0	0%	1	2.5%	0	0%	40	100%

4	26	65%	10	25%	1	2.5%	1	2.5%	2	5%	40	100%
5	11	27.5%	20	50%	8	20%	0	0%	1	2.5%	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pernyataan 1. “Tujuan saya bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 60% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 2. “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan, dan keselamatan bagi saya dalam bekerja.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 62.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 3. “Jika berprestasi, perusahaan memberikan reward sebagai penghargaan kepada saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 62.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 4. “Perusahaan memberikan kesempatan pada saya melakukan Aktualisasi dan inovasi dalam bekerja.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 65% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 5. ”Pimpinan mampu menciptakan rasa kekeluargaan dan solidaritas sehingga mampu menumbuhkan rasa memiliki pada perusahaan.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 50% pada

jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

b. Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kedisiplinan

Tabel 18
Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kedisiplinan (X₂)

No	Frekuensi Skor Jawaban										Jml	%
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	25	62,5%	14	35%	1	2.5%	0	0%	0	0%	40	100%
2	31	77,5%	8	20%	1	2.5%	0	0%	0	0%	40	100%
3	32	80%	5	12.5%	1	2.5%	2	5%	0	0%	40	100%
4	33	82,5%	6	15%	1	2.5%	0	0%	0	0%	40	100%
5	29	72.5%	6	15%	4	10%	1	2.5%	0	0%	40	100%
6	23	57,5%	14	35%	1	2.5%	1	2.5%	1	2.5%	40	100%
7	31	77.5%	7	17.5%	1	2.5%	1	2.5%	0	0%	40	100%
8	27	67,5%	8	20%	2	5%	2	5%	1	2.5%	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pernyataan 1. “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan porsi kemampuannya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 62.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 2. “Pimpinann memberikan teladan dan Panutan kepada saya dalam bekerja.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 77.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 3. “Balas jasa yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 80% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 4. “Beban Kerja yang diberikan perusahaan dan Reward yang saya terima memenuhi prinsip keadilan bagi saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 82.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 5. “Pimpinan selalu melakukan pengawasan melekat terhadap saya demi terciptanya kedisiplinan dan etos kerja.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 72,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 6. “Sanksi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 57,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 7. “Pimpinan yang tegas membuat Saya terus menjaga kedisiplinan.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 77,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 8. “Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan semua pegawai di lingkungan perusahaan.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 67,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

c. Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kedisiplinan

Tabel 19
Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kompensasi (X₃)

No	Frekuensi Skor Jawaban										Jml	%
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	28	70%	10	25%	1	2.5%	0	0%	1	2.5%	40	100%
2	29	72.5%	9	22.5%	1	2.5%	0	0%	1	2.5%	40	100%
3	17	42.5%	17	42.5%	1	2.5%	4	10%	1	2.5%	40	100%
4	20	50%	15	37,5%	2	5%	2	5%	1	2.5%	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pernyataan 1. “Upah yang saya terima sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 70% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 2. “Insentif akan diberikan perusahaan sebagai apresiasi tercapainya kinerja yang baik.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 72.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 3. “Perusahaan memberikan Tunjangan Pegawai telah menerima tunjangan sesuai dengan aturan yang ada.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 42.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 4. “Perusahaan memberikan saya berupa fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 50% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

d. Data Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 20
Data Frekuensi Skor Persentase Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

No	Frekuensi Skor Jawaban										Jml	%
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	28	70%	10	25%	1	2.5%	0	0%	1	2.5%	40	100%
2	29	72,5%	9	22,5%	1	2.5%	0	0%	1	2.5%	40	100%
3	17	42,5%	17	42,5%	1	2.5%	4	10%	1	2.5%	40	100%
4	29	72.5%	29	22.5%	0	0%	0	0%	2	5%	40	100%
5	25	62,5%	14	35%	1	2.5%	0	0%	0	0%	40	100%
6	28	70%	11	27.5%	1	2.5%	0	0%	0	0%	40	100%
7	27	67.5%	8	20%	3	7.5%	2	5%	0	0%	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pernyataan 1. “Saya bekerja sesuai tujuan dengan Tupoksi saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 70% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 2. “Saya bekerja sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 72,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 3. “Secara periodik perusahaan memberikan evaluasi sebagai umpan balik dalam meningkatkan kinerja saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 42.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 2.5% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 4. “Perusahaan telah menyediakan alat atau sarana guna menunjang kinerja saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 72.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 5. “Saya dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik untuk menyelesaikan tugas saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 62,5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 6. “Saya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya.” skor tertinggi pada pernyataan diatas yaitu 70% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan 7. “Perusahaan memberikan peluang untuk meningkatkan prestasi kerjadan karir bagi pegawai yang berprestasi.” skor tertinggi

pada pernyataan diatas yaitu 67.5% pada jawaban setuju dan skor paling rendah 0% ada pada jawaban sangat tidak setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS 22. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 21
Data Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Item	r hitung	r tabel 5% (40-2=38)	Keterangan
1	0.746	0.3120	Valid
2	0.852	0.3120	Valid
3	0.729	0.3120	Valid
4	0.540	0.3120	Valid
5	0.400	0.3120	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022.

Tabel 22
Data Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

No. Item	r hitung	r tabel 5% (40-2=38)	Keterangan
1	0.645	0.3120	Valid
2	0.793	0.3120	Valid
3	0.481	0.3120	Valid

4	0.479	0.3120	Valid
5	0.480	0.3120	Valid
6	0.692	0.3120	Valid
7	0.746	0.3120	Valid
8	0.536	0.3120	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022

Tabel 23
Data Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Item	r hitung	r tabel 5% (40-2=38)	Keterangan
1	0.697	0.3120	Valid
2	0.645	0.3120	Valid
3	0.923	0.3120	Valid
4	0.770	0.3120	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022.

Tabel 24
Data Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	r hitung	r tabel 5% (40-2=38)	Keterangan
1	0.595	0.3120	Valid
2	0.611	0.3120	Valid
3	0.707	0.3120	Valid
4	0.503	0.3120	Valid
5	0.607	0.3120	Valid
6	0.565	0.3120	Valid
7	0.408	0.3120	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel tersebut pada tabel 21, 22, 23 dan 24 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r table = 0.3120

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada tingkat signifikan 5% dengan batasan 0,6 masing – masing variabel sebagai berikut :

Tabel 25
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,657	0,6	Reliabilitas
Kedisiplinan (X ₂)	0,718	0,6	Reliabilitas
Kompensasi (X ₃)	0,764	0,6	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,632	0,6	Reliabilitas

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 22, semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel dari hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Berarti bahwa semua data hasil kuesioner (pernyataan) yang digunakan bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 26
Data Multikolinearitas

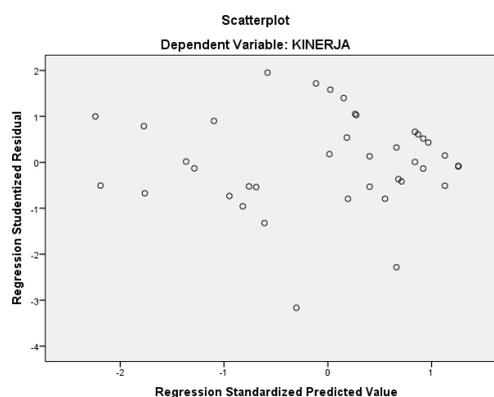
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.546	3.394		.455	.652		
MOTIVASI	.217	.102	.204	2.129	.040	.705	1.419
KEDISIPLINAN	.352	.077	.376	4.590	.000	.970	1.031
KOMPENSASI	.704	.110	.620	6.393	.000	.691	1.447

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22,2022.

Dari tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* Motivasi 0,705, Kedisiplinan 0,970, Kompensasi 0,620 > 0,10 dan nilai VIF Motivasi 1.419, Kedisiplinan 1.031, Kompensasi 1.447 < 10. Menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolelinearitas disebabkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF hitung lebih kecil dari 10.

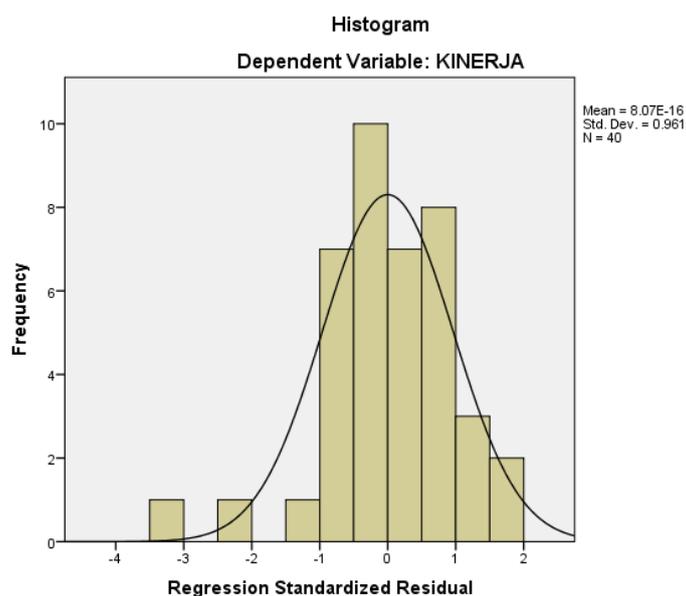
b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Hasil Pengujian *Probability Plots*.
Sumber : Hasil Olahan data SPSS 22, 2022

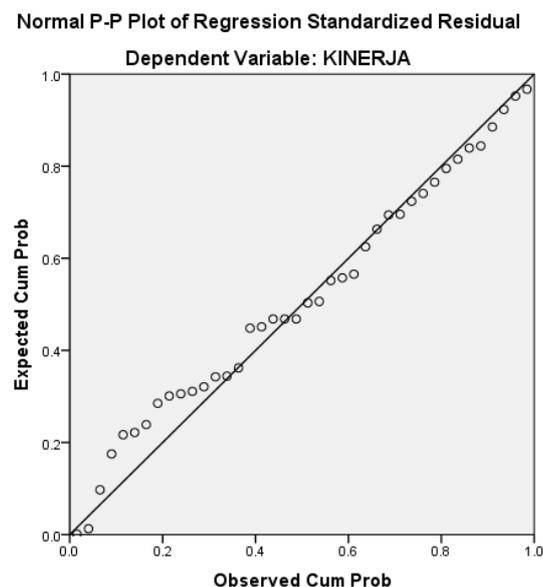
Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki adanya gejala Heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini. Sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi.

Uji Normalitas



Gambar 4 : Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olahan data SPSS 22, 2022.

Hasil Pengujian *Probability Plots*:



Gambar 5 : Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 22, 2022.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka model regresi tersebut tidak valid. Untuk itu dilakukan uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 27
Data Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.747	1.568	1.923

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 22, 2022.

Hasil Uji Autokorelasi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,923 lebih besar dari batas atas DU yakni 1.6589 dan $(4 - du) - 4 - 1.6589 = 2,3411$ ($DU 1.6589 < DW 1,923 < 2,3411$ maka dari hasil perhitungan dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi antar variabel.

4.2.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui tentang pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi berganda, yang dihitung dari data rekapitulasi skor masing-masing variabel pada Lampiran hasil kuesioner, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 28
Data Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.546	3.394		.455	.652		
	MOTIVASI	.217	.102	.204	2.129	.040	.705	1.419
	KEDISIPLINAN	.352	.077	.376	4.590	.000	.970	1.031
	KOMPENSASI	.704	.110	.620	6.393	.000	.691	1.447

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022

Unstandardized coefficient (B) digunakan untuk uji statistika variabel independen karena masing-masing variabel independen mempunyai ukuran tertentu maka kita bisa menginteprestasikan arti besarnya angka. Baca juga uji t berikut melihatnya.

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.546 + 0.217X_1 + 0.325X_2 + 0.704X_3$$

a) Konstanta $a = 1.546$.

Konstanta sebesar 1.546, artinya jika tanpa adanya Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi ($X = 0$), maka akan mempengaruhi Kinerja bernilai sebesar 1.546

b) Koefisien Regresi b_1 (Motivasi) = 0.217

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Motivasi akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.217 dengan variabel bebas lainnya berupa Kedisiplinan dianggap konstan.

c) Koefisien Regresi b_2 (Kedisiplinan) = 0.352

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Kedisiplinan akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.352 dengan variabel bebas lainnya berupa Kompensasi dianggap konstan.

d) Koefisien Regresi b_3 (Kompensasi) = 0.704

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Kedisiplinan akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.704 dengan variabel bebas lainnya berupa Motivasi dan Kedisiplinan dianggap konstan.

4.2.5. Koefisien Determinasi

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square pada tabel berikut :

Tabel 29
Data Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.747	1.568	1.923

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 22, 2022

Koefisien determinasi dihitung dengan $0,747 \times 100\% = 74,7\%$ yang berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 74,7% dipengaruhi oleh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 23,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, hasil uji secara simultan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 30
Data Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.919	3	96.640	39.320	.000 ^b
	Residual	88.481	36	2.458		
	Total	378.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, MOTIVASI

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 22, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan $F_{hitung} 39,320 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai $sig F = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F, terbukti jika hipotesis pertama (H_1) dapat diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan antara motivasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 31
Data Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.546	3.394		.455	.652
	MOTIVASI	.217	.102	.204	2.129	.040
	KEDISIPLINAN	.352	.077	.376	4.590	.000
	KOMPENSASI	.704	.110	.620	6.393	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22, 2022.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 1,688 dan nilai $sig. t = 0,040$ karena nilai $sig. t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 4.590 > t_{tabel} 1,688 dan nilai $sig. t = 0,000$ karena nilai $sig. t < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 6,393 > t_{tabel} 1,688 dan nilai $sig. t = 0,000$ karena nilai $sig. t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua (H_2) dapat diterima yaitu “pengaruh signifikan antara motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Dominan

Berdasarkan data pada tabel 31, maka dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan yaitu kompensasi hal ini ditunjukkan dari tabel *standardized coefficients* variabel motivasi (X_1) nilai uji Beta = 0,204, variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai uji Beta = 0.376, sedangkan variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai uji Beta = 0,620.

Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. Dari hipotesis ketiga (H_3) mengatakan, “Diduga variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo”. Setelah melakukan penelitian

diketahui bahwa variabel kompensasi yang memang berpengaruh dominan atau lebih besar terhadap kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 40 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Dilakukannya pengujian statistik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F maupun secara parsial (masing-masing) dengan menggunakan uji t, dapat diketahui hasil dari kerangka berfikir sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo adalah signifikan dan positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang tepat pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan juga akan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Begitu juga sebaliknya apabila kurangnya motivasi maka akan menjadikan kinerja menurun atau tujuan perusahaan tidak tercapai.

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai uji $t = 2.129$ dan nilai $sig. t = 0,000$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Probolinggo.

b. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Probolinggo adalah signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di PDAM Kota Probolinggo.

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai uji $t = 4,590$ dan nilai $sig. t = 0,000$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Probolinggo.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Probolinggo adalah signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di PDAM Kota Probolinggo.

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai uji $t = 6,393$ dan nilai $sig. t = 0,000$. Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Probolinggo.

d. Pengaruh Dominan

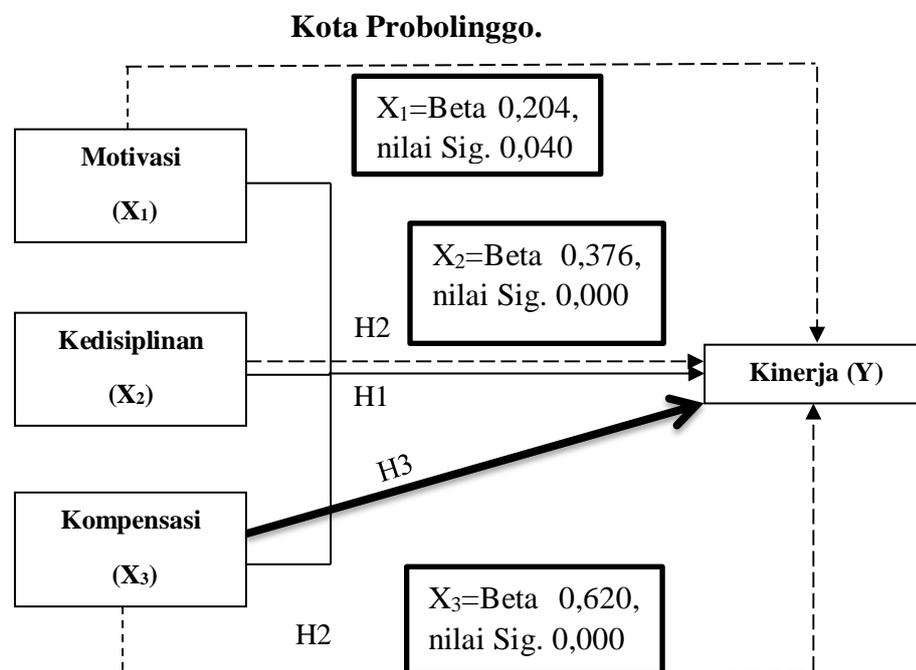
Variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai Beta pada tabel *coefficients^a* untuk variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai Beta = 0,620 lebih besar dari

nilai variabel motivasi dan kedisiplinan. Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga dapat diterima yaitu “Kompensasi (X_3) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PDAM Kota Probolinggo”.

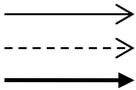
Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F maupun secara parsial (masing-masing) dengan menggunakan uji t, maka dapat diketahui hasil dari kerangka berfikir adalah sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Kerangka Berpikir

Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)



Gambar 6 : Hasil Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Keterangan :  Pengaruh secara simultan
 -----> Pengaruh secara parsial
 —————> Pengaruh dominan.

Dapat dibuktikan bahwa variabel motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} 39,320 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai $sig F = 0,000 < 0,05$. Lalu dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,129 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $sig. t = 0,040$ karena nilai $sig. t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,590 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $sig. t = 0,000$ karena nilai $sig. t < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,393 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $sig. t = 0,000$ karena nilai $sig. t < 0,05$. Serta membuktikan bahwa variabel kompensasi pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 6,393 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $sig. t = 0,000$ pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

