

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap sebagian karyawan Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung yang berjumlah 73 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 44 | 60.3% |
| Perempuan | 29 | 39.7% |
| Jumlah | 73 | 100% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang atau 60.3%. Hasil dapat di lihat pada lampiran 3.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| SMA | 39 | 53.4% |
| DIPLOMA | 5 | 6.8% |
| S1 | 27 | 37.0% |
| S2 | 0 | 0 |
| Lain-lain | 2 | 2.7% |
| Total | 73 | 100% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang berpendidikan di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung yaitu pendidikan SMA dengan jumlah 39 orang atau 53.4%. Hasil dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang disebarkan kepada 73 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|--|---------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|------|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Karyawan harus mampu menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya | 64 | 87.7% | 8 | 11.0% | 1 | 1.4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Mampu menggunakan informasi dan peralatan yang ada diperusahaan | 28 | 38.4% | 41 | 56.2% | 3 | 4.1% | 0 | 0% | 1 | 1.4% |
| 3 | Mampu berkomunikasi dengan baik antara karyawan dan atasan | 34 | 46.6% | 37 | 50.7% | 2 | 2.7% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan walaupun bukan keahliannya | 15 | 20.5% | 37 | 50.7% | 11 | 15.1% | 9 | 12.3% | 1 | 1.4% |
| 5 | Keharmonisan antara karyawan dengan pimpinan sudah terjaga dengan baik | 19 | 26.0% | 45 | 61.6% | 9 | 12.3% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 6 | Kedekatan antara karyawan dengan pimpinan dicerminkan oleh keharmonisan yang terjadi | 19 | 26.0% | 44 | 60.3% | 9 | 12.3% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.3 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel komunikasi jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada butir 1 yaitu Karyawan harus mampu menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sebanyak 64 orang atau 87,7%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 5 yaitu Keharmonisan antara karyawan dengan pimpinan sudah terjaga dengan baik dengan jumlah 45 responden atau 61,6%. Jawaban ragu-ragu pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada butir 4 yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan walaupun bukan keahliannya dengan jumlah 11 responden atau 15,1%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada butir 4 yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan walaupun bukan keahliannya dengan jumlah 9 responden atau 12,3%. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada butir 2 yaitu Mampu menggunakan informasi dan peralatan yang ada diperusahaan sebesar 1 responden atau 1,4%. Hasil dapat di lihat pada lampiran 4.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja (X2)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|--|---------|-------|-------|-------|--------|------|--------|------|---------|----|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir | 37 | 50.7% | 32 | 43.8% | 3 | 4.1% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |
| 2 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan | 28 | 38.4% | 41 | 56.2% | 3 | 4.1% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|----|
| 3 | Perusahaan memberikan jaminan karyawan tetap jika memiliki kinerja yang tinggi | 29 | 39.7% | 38 | 52.1% | 5 | 6.8% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |
| 4 | Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya | 30 | 41.1% | 37 | 50.7% | 5 | 6.8% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |
| 5 | Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 22 | 30.1% | 41 | 56.2% | 7 | 9.6% | 3 | 4.1% | 0 | 0% |
| 6 | Sistem pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan | 20 | 27.4% | 31 | 42.5% | 16 | 21.9% | 6 | 8.2% | 0 | 0% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.4 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel motivasi jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada butir 1 Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dengan jumlah responden sebanyak 37 orang atau 50,7%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 2 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan jumlah 41 responden atau 56,2%. Jawaban ragu-ragu pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 6 yaitu Sistem pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan dengan jumlah 16 responden atau 21,9%. Jawaban tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 6 yaitu Sistem pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan dengan jumlah 6 responden atau 8,2%. Jawaban sangat tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 5 yaitu Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah 0 responden atau 0% Hasil dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X3)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|---------|----|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Setiap karyawan datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan | 37 | 50.7% | 30 | 41.1% | 6 | 8.2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di perusahaan | 29 | 39.7% | 38 | 52.1% | 6 | 8.2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3 | Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di perusahaan akan diberikan peringatan yang bersifat positif | 33 | 45.2% | 34 | 46.6% | 6 | 8.2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | Perusahaan memberikan peringatan dengan mengomunikasikan peraturan-peraturan kepada semua karyawan | 29 | 39.7% | 30 | 41.1% | 14 | 19.2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | Pimpinan wajib memberikan hukuman yang berat jika karyawan masih mengulangi kesalahan yang sama | 30 | 41.1% | 32 | 43.8% | 10 | 13.7% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |
| 6 | Pimpinan memberikan contoh teladan baik bagi peningkatan kedisiplinan karyawan | 47 | 64.4% | 23 | 31.5% | 2 | 2.7% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.5 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel disiplin kerjajawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada butir 6 yaitu Pimpinan memberikan contoh teladan baik bagi peningkatan kedisiplinan karyawan yaitudengan jumlah responden sebanyak 47 orang atau 64,4%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 2 Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di perusahaandengan jumlah 38 responden atau 52,1%. Jawaban ragu-ragu pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada butir 4 Perusahaan memberikan peringatan dengan mengomunikasikan peraturan-peraturan kepada semua karyawan dengan jumlah 14 responden atau 19,2%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada butir 5Pimpinan wajib memberikan hukuman yang berat jika karyawan masih mengulangi kesalahan yang samadengan jumlah 1 responden atau 1,4%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada butir 2 yaituKaryawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di perusahaandengan jumlah0 responden atau 0%. Hasil dapat di lihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|------|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tekun dan teliti | 26 | 35.6% | 46 | 63.0% | 1 | 1.4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target perusahaan | 27 | 37.0% | 44 | 60.3% | 2 | 2.7% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3 | Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanya | 16 | 21.9% | 31 | 42.5% | 17 | 23.3% | 8 | 11.0% | 1 | 1.4% |
| 4 | Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan | 18 | 24.7% | 48 | 65.8% | 7 | 9.6% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | Mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan | 20 | 27.4% | 47 | 64.4% | 6 | 8.2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 6 | Siap bertanggung jawab bila tugas yang diberikan masih salah dan harus diperbaiki | 22 | 30.1% | 44 | 60.3% | 4 | 5.5% | 3 | 4.1% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-------|----|-------|---|------|---|------|---|----|
| 7 | Selalu datang tepat waktu dan mengikuti peraturan perusahaan | 29 | 39.7% | 38 | 52.1% | 5 | 6.8% | 1 | 1.4% | 0 | 0% |
| 8 | Menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan | 23 | 31.5% | 49 | 67.1% | 1 | 1.4% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.6 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel kinerja jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada butir 7 yaitu Selalu datang tepat waktu dan mengikuti peraturan perusahanyaitudengan jumlah responden sebanyak 29 orang atau 39,7%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada butir 8Menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasandengan jumlah 49 responden atau67,1%. Jawaban ragu-ragu pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada butir 3Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanyadengan jumlah 17 responden atau 23,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada 3 yaitu Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanyadengan jumlah 8 responden atau 11,0%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada butir 3 yaituMampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanyadengan jumlah1 responden atau 1,4%. Hasil dapat di lihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,433 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,603 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,572 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,648 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,683 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,761 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variable Komunikasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,761 dan paling rendah 0,433. Dengan demikian seluruh item Komunikasi dinyatakan valid. Hasil dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,740 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,788 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,799 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,910 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,844 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,821 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,910 dan paling rendah 0,740. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid. Hasil dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X3)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,690 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,835 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,747 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,768 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,821 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,542 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,835 dan paling rendah 0,542. Dengan demikian seluruh item pernyataan Disiplin Kerja dinyatakan valid. Hasil dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,693 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,664 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,826 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,788 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,779 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,648 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,640 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8 | 0,788 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,826 dan paling rendah 0,640. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid. Hasil dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi r

| Koefisien r | Realibilitas |
|-----------------|----------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber : Arikuntodalam Arpan Yunanda (2015, p.14)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r | Simpulan |
|----------------|------------------------------|-----------------|---------------|
| Komunikasi | 0,658 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Motivasi | 0,895 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Disiplin Kerja | 0,829 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja | 0,863 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,658 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,895 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai 0,829 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,863 yang artinya tingkat reliabel tinggi. Hasil dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji Non parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|----------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Komunikasi (X1) | 0,154 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Motivasi (X2) | 0,192 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,312 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja (Y) | 0,018 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 One Sampel Kolmogrov Test-Smirnov, menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,154 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,192 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,312 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,018 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Dapat dilihat pada lampiran 7

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Homogenitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|----------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Komunikasi (X1) | 0,279 | 0,05 | Sig > Alpha | Homogen |
| Motivasi (X2) | 0,356 | 0,05 | Sig > Alpha | Homogen |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,90 | 0,05 | Sig > Alpha | Homogen |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,279 (Komunikasi), Sig 0,356 (Motivasi), Sig 0,090 (Disiplin Kerja), yang menunjukkan nilai Sig > dari Alpha 0,05 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. Dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|-----------------------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Komunikasi terhadap Kinerja | 0,106 | 0,05 | Sig>alpha | Linier |

Sumber : data diolah pada tahun 2017

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig> Alpha pada baris *Deviantion from linierity* 0,106> dari 0,05maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.Hasil dapat di lihat pada lampiran 9.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---------------------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Motivasi terhadap Kinerja | 0,020 | 0,05 | Sig>alpha | Linier |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig> Alpha pada baris *Deviantion from linierity*0,020 >dari 0,05maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil dapat di lihat pada lampiran 9.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas X3 terhadap Y

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|-----------------------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Disiplin kerja terhadap p Kinerja | 0,022 | 0,05 | Sig>alpha | Linier |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Variabel X3 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig> Alpha pada baris *Deviantion from linierity* 0,022 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil dapat di lihat pada lampiran 9.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|----------------|-----------|-------|
| Komunikasi | 0,767 | 1,304 |
| Motivasi | 0,758 | 1,319 |
| Disiplin Kerja | 0,869 | 1,151 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. Dapat dilihat pada lampiran 10

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

b1 = koefisien regresi untuk variabel Komunikasi

b2 = koefisien regresi untuk variabel Motivasi

b1 = koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Model | Coefficients | |
|---------------------------|--------------|----------|
| | B | StdError |
| Constant | 0,688 | 3,902 |
| Komunikasi (X1) | 0,564 | 0,144 |
| Motivasi (X2) | 0,322 | 0,110 |
| DisiplinKerja (X3) | 0,390 | 0,121 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Dari tabel 4.19 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 1,841 + 0,464 X1 + 0,316 X2 + 0,449 X3$$

a. Koefisien konstanta Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,688 satu satuan jika jumlah variabel Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0)

b. Koefisien Komunikasi (X1)

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan berkurang sebesar 0,564 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi (X2)

Jika jumlah Motivasi naik satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,322 satu satuan.

d. Koefisien Disiplin Kerja (X3)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan berkurang sebesar 0,390 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,375. Hasil dapat di lihat pada lampiran 11.

Tabel 4.20 Hasil Uji Model Summary

| Variabel | R (korelasi) | Rsquares (koefisien determinasi) |
|---|--------------------|--|
| Komunikasi Motivasi dan Disiplin Kerja | 0,718 ^a | 0,516 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,516 artinya variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 51,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sedang karena 0,718 beradapada rentan 0,3000 – 0,4999. Hasil dapat di lihat pada lampiran 11.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Variabel | t _{hitung} | t _{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|-------------------|---------------------|--------------------|--|----------------------------|
| Komunikasi | 3,922 | 1,667 | t _{hitung} > t _{tabel} | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.21 didapat perhitungan pada Komunikasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,922 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=73-2=71$) adalah 1.667 jadi t_{hitung} ($3,922$) $>$ t_{tabel} ($1,667$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Hasil dapat dilihat pada lampiran 10.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|--------------------------|----------------------------------|
| Motivasi | 2,916 | 1,667 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.22 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,916 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=73-2=71$) adalah 1.667 jadi t_{hitung} ($2,916$) $>$ t_{tabel} ($1,667$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Hasil dapat dilihat pada lampiran 10.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.23 Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|----------------|--------------|-------------|--------------------------|----------------------------------|
| Disiplin Kerja | 3,235 | 1,667 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,235 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=73-2=71$) adalah 1.667 jadi $t_{hitung}(3,235) > t_{tabel}(1,667)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Hasil dapat di lihat pada lampiran 10.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.24 Hasil Uji F

| Variabel | F_{hitung} | F_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|---|--------------|-------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja | 24,539 | 3,13 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 73 - 3 = 70$ sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,13 dan $f_{hitung} 24,539$.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 24,539 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Hasil dapat dilihat pada lampiran 11.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Komunikasi merupakan satuan alat untuk mencapai tujuan perusahaan, di dalam suatu perusahaan memerlukan informasi di dalam aktivitasnya sehari-hari. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan dan setiap karyawan menjaga keharmonisan antar karyawan dengan pimpinan yang sudah terjaga dengan baik. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung, hal ini merupakan kewajiban karena tanpa adanya komunikasi antara karyawan maka kerja sama antar karyawan maupun pimpinan tidak terjadi sehingga kinerja tidak tercapai. Komunikasi yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung hal ini didasarkan jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja di perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu Manajer harus mampu memenuhi keinginan setiap karyawan yang bekerja misalkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan memperbolehkan karyawan mengikuti pelatihan. Serta memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan tugas pekerjaannya serta mendapatkan gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Proses dalam mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan hadiah. Hadiah bisa berupa tambahan uang, bonus penghargaan, penyediaan fasilitas, dan sebagainya. Penggunaan motivasi yang positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang, tenaga kerja dengan semangat tinggi untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain dengan meningkatkan orestasi kerjanya. Oleh karena itu karyawan harus mematuhi peraturan yang ada di perusahaan misalkan karyawan harus datang dan pulang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan perusahaan dan pemimpin wajib memberikan hukuman jika salah satu karyawan ada yang melanggar tata tertib yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Disiplin Kerja dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung.

4.6.4 Pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Hal ini menyatakan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak menjadi pengaruh terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum “Way Rilau” Bandar Lampung. Dari hasil penelitian persamaan regresi, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja (Y) adalah variabel Komunikasi (X1) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,375.