

HASIL DAN PEMBAHASAN

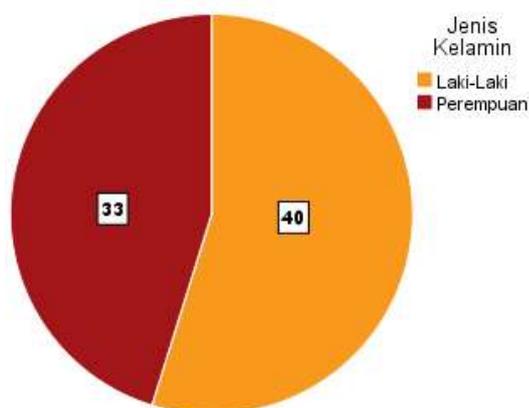
1.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden.

Gambaran umum mengenai karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung berdasarkan kelamin pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah 2020

Gambar 4.1

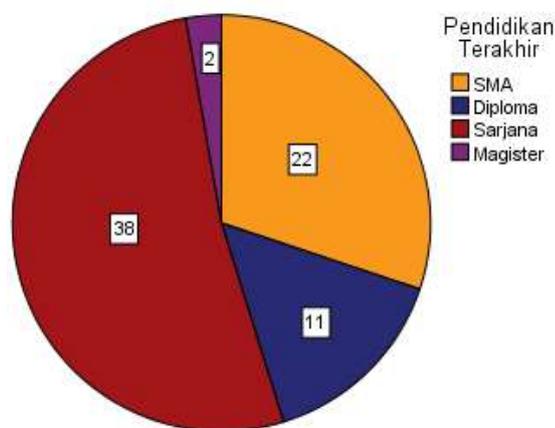
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 54,8 % dan responden

yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 orang atau 45,2 %.
(Lampiran)

2. Pendidikan Terakhir.

Gambar umum mengenai karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung berdasarkan pendidikan terakhir pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah 2020

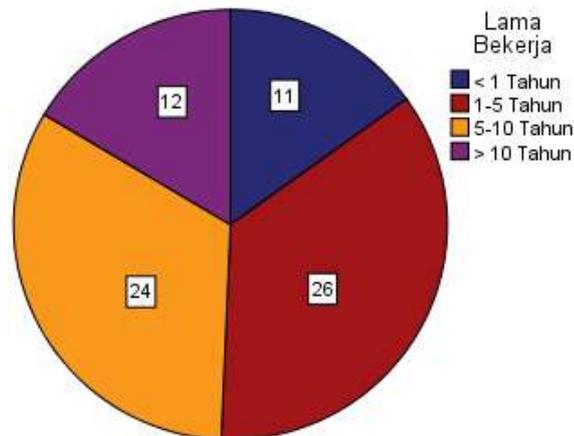
Gambar 4.2

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 38 orang atau sebesar 52,1% Diploma sebanyak 11 orang atau sebesar 15,1%, SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 30,1% dan Magister sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7 %.(Lampiran)

3. Lama Bekerja Responden.

Gambar umum mengenai karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung berdasarkan pendidikan terakhir pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah 2020

Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan sebanyak 26 orang atau sebesar 35,6%, kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 15,1%, 5 sampai 10 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 32,9% dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 16,4%. (Lampiran)

1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil dari jawaban responden tentang variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang disebarkan sebanyak 73 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	19	26.0	33	45.2	16	21.9	4	5.5	1	1.4
2	Perusahaan jam istirahat yang cukup.	27	37.0	20	27.4	18	24.7	8	11.0	0	0
3	Sering kali merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	21	28.8	27	37.0	20	27.4	5	6.8	0	0
4	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	15	20.5	29	37.7	20	27.4	7	9.6	2	2.7
5	Rekan kerja dapat selalu saling membantu bila terjadi masalah.	20	27.4	21	28.8	24	32.9	8	11.0	0	0
6	Dapat bersosialisasi dengan sesama karyawan	23	31.5	35	47.9	13	17.8	2	2.7	0	0
7	Pemimpin dapat bersosialisasi dengan bawahan dan memberikan perhatian kepada karyawan.	27	37.0	26	35.6	15	20.5	5	6.8	0	0
8	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	19	26.0	25	34.2	21	28.8	7	9.6	1	1.4
9	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan	17	23.3	31	42.5	22	30.1	3	4.1	0	0

	memberika motivasi kerja karyawan.										
10	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.	15	20.5	23	31.5	19	26.0	16	21.9	0	0
11	Saran dan kritik yang berikan oleh pemimpin membuat karyawan maju.	15	20.5	23	31.5	22	30.1	12	16.4	1	1.4
12	Motivasi yang diberikan oleh pemimpin membuat lebih disiplin dalam bekerja.	17	23.3	26	35.6	19	26.0	10	13.7	1	1.4

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 4.1 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada 2 dan 7 pernyataan yaitu perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai dan itempatkan sesuai dengan bidangnya dengan masing-masing dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 27 responden atau 37.0% dan Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan jumlah 35 atau 47.9 % dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai dengan jumlah 20 atau 27.4%.

Jawaban kurang setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu pemberian gaji yang diterima selama ini tidak sesuai dengan aturannya sebanyak 24 atau 32.9% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu Memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan jumlah 13 atau 18.8%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar pada pernyataan 10 yaitu siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan dengan jumlah 16 atau 21.9%. Jawaban sangat tidak setuju pada tabel di atas terbesar pada pernyataan 4 yaitu pemimpin memberikan sikap dan

perhatian terhadap karyawan untuk memberikan motivasi dengan jumlah 2 atau 2.7% dan jumlah jawaban terkecil pada pernyataan dengan jumlah jawaban masing- masing 1 atau 1.4% dan yang terkecil dengan jumlah 0 atau 0%. (Lampiran)

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.	10	13.7	31	42.5	27	37.0	5	5.8	0	0
2	Dapat selalu hadir tepat waktu.	15	20.5	31	42.5	24	32.9	3	4.1	0	0
3	Pemimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	15	20.5	30	40.1	24	32.9	4	5.5	0	0
4	Dapat selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	11	15.1	31	42.5	27	37.0	4	5.5	0	0
5	Dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.	23	31.5	36	49.3	13	17.8	1	1.4	0	0
6	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	28	38.4	25	34.2	16	21.9	4	5.4	0	0
7	Pemimpin mau membantu memecahkan permasalahan	19	26.0	24	32.9	22	30.1	7	9.6	1	1.4

	pekerjaan setiap karyawan apabila dibutuhkan.										
8	Mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	18	24.7	32	43.8	22	30.1	1	1.4	0	0
9	Hasil kerja karyawan di evaluasi pemimpin.	16	21.9	25	34.2	19	26.0	13	7.8	0	0
10	Siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan	16	21.9	34	46.6	21	28.8	2	2.7	0	0
11	Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi, memotivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	19	26.6	27	37.0	18	24.7	9	12.3	0	0
12	Siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan	14	19.2	30	41.1	24	32.9	5	6.8	0	0
13	Meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	12	16.4	34	46.6	25	34.2	2	2.7	0	0
14	Meminta izin apabila terlambat datang.	16	21.9	34	46.6	21	28.8	2	2.7	0	0
15	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.	21	31.5	36	49.3	3	17.8	1	1.4	0	0
16	Dapat berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.	28	38.4	25	34.2	16	21.9	4	5.5	0	0

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 4.2 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada 6 dan 16 yaitu tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya dan dapat berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh yaitu sama-sama sebanyak 28 atau 38.4% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu mampu memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya 10 atau 13.7% dan jawaban setuju di atas pada pernyataan 5 dan 15 yaitu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dan pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yaitu samasama sebanyak 36 atau 49.3% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu pemimpin mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap karyawan apabila dibutuhkan sebanyak 24 atau 32.9%. Jawaban kurang setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 dan 4 yaitu dapat selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dapat selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu samasama sebanyak 27 atau 37.0%, Jawaban tidak setuju diatas yang terbesar pada pernyataan 9 yaitu hasil kerja karyawan di evaluasi pemimpin sebanyak 13 atau 7.8% dan jawaban sangat tidak setuju yang terbesar pada pernyataan 7 sebanyak 1 sebanyak 1.4% dan terkecil dengan jawaban sama yaitu sebesar 0 atau 0%. (Lampiran)

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	19	26.0	24	32.9	22	30.1	7	9.6	1	1.4

2	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan hasil yang baik.	16	21.9	25	34.2	28	38.4	4	5.5	0	0
3	Dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	18	24.7	32	43.8	22	30.1	1	1.4	0	0
4	Dapat mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan.	16	21.9	25	34.2	19	26.0	13	17.8	0	0
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari penumpukan pekerjaan.	17	23.3	24	32.9	20	27.4	11	15.1	1	1.4
6	Dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan.	19	26.0	27	37.0	18	24.7	9	12.3	0	0
7	Dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.	11	15.1	33	45.2	24	32.9	5	6.8	0	0
8	Dapat mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.	12	16.4	28	38.4	26	35.6	7	9.6	0	0
9	Dapat tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	10	13.7	31	42.5	27	37.0	5	6.8	0	0
10	Dapat taat terhadap pertauran yang ada di perusahaan.	15	20.5	31	42.5	24	32.9	3	4.1	0	0

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada 1 dan 6 yaitu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tekun dan teliti dan tidak menunda

pekerjaan yang telah diberikan yaitu sama-sama sebanyak 19 atau 26.0% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu agar dapat mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sebanyak 10 atau 13.7%, dan jawaban setuju di atas pada pernyataan 3 yaitu dapat berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja sebanyak 32 atau 43.8% dan jawaban terkecil pada pernyataan 1 yaitu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tekun dan teliti sebanyak 24 atau 32.9%, jawaban kurang setuju terbesar pada pernyataan 2 yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target perusahaan sebanyak 28 atau 38.4% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan sebanyak 18 atau 24.7%, jawaban tidak setuju yang terbesar pada pernyataan 4 yaitu mampu bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan sebanyak 13 atau 17.8% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dapat berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja sebanyak 1 atau 1.4% dan jawaban sangat tidak setuju yang terbesar 1 dan 5 sebanyak sama-sama 1 atau 1.4% dan terkecil 0 atau 0.0%. (Lampiran)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa gaji yang terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	15	20.5	30	41.1	23	32.9	4	5.5	0	0
2	Merasa puas dengan gaji yang terima saat ini.	11	15.1	31	42.5	27	37.0	4	5.5	0	0
3	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	23	31.5	36	49.3	13	17.8	1	1.4	0	0
4	Kondisi ruang kerja yang digunakancukup baik dan	28	38.4	25	34.2	16	21.9	4	5.5	0	0

	memadai.										
5	Merasa puas dengan atasan dalam menangani masalah yang ada pada karyawan.	19	26.0	24	32.9	22	30.1	7	9.6	1	1.4
6	Hubungan pemimpin dengan karyawan baik.	16	21.9	25	34.2	28	38.4	4	5.5	0	0
7	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll)	18	24.7	32	43.8	22	30.1	1	1.4	0	0
8	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.	15	20.5	23	31.5	31	42.5	4	5.5	0	0
9	Rekan kerja membantu apabila mengalami kesulitan.	16	21.9	25	34.2	19	26.0	13	17.8	0	0
10	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan.	17	23.3	24	32.9	20	27.4	11	15.1	1	1.4

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju yang terdapat pada 4 yaitu perusahaan memberikan promosi yang telah ditetapkan sesuai dengan kinerja yang dilakukan sebanyak 28 atau 38.4%% dan yang terkecil pada pernyataan 2 merasa puas dengan gaji yang terima saat ini sebanyak 11 atau 15.1%, dan jawaban setuju di atas pada peernyataan 3 yaitu Merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan sebanyak 36 atau 49.3% dan jawaban terkecil pada pernyataan 8 yaitu merasa puas dengan atasan dalam menangani masalah yang ada pada karyawan sebanyak 23 atau 31.5%, jawaban kurang setuju terbesar pada pernyataan pernyataan 8 yaitu merasa puas dengan atasan dalam menangani masalah yang ada pada karyawan sebanyak 32 atau 42.5% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan sebanyak 13 atau 17.8%, jawaban tidak setuju

yang terbesar pada pernyataan 9 yaitu Rekan kerja membantu apabila mengalami kesulitan sebanyak 13 atau 17.8% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 7 yaitu merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan hubungan pemimpin dengan karyawan baik sama-sama sebanyak 1 atau 1.4% dan jawaban sangat tidak setuju yang terbesar 1 dan 5 sebanyak sama-sama 1 atau 1.4% dan terkecil 0 atau 0.0%. (Lampiran)

1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang di uji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Dengan penelitian uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X1)

Pernyataan	<i>Sig(I-tailed)</i>	$\alpha(0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 2	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 3	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 4	0.010	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 5	0.001	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 6	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 7	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 8	0.006	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 9	0.010	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 10	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 11	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 12	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig-(I-tailed)* kurang dari 0.05 dimana nilai tertinggi yaitu 0.010 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Sig(I-tailed)</i>	$\alpha(0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.003	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 2	0.003	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 3	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 4	0.007	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 5	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 6	0.013	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 7	0.001	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 8	0.001	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 9	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 10	0.005	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 11	0.001	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 12	0.003	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 13	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 14	0.000	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 15	0.003	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid
Butir 16	0.002	0,05	<i>sig(I-tailed) < α (0,05)</i>	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig-(I-tailed)* kurang dari 0.05 dimana nilai tertinggi

yaitu 0.013 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>Sig(I-tailed)</i>	$\alpha(0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.011	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0.22	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0.005	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0.006	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 5	0.005	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0.002	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0.000	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0.009	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0.000	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0.003	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig-(I-tailed)* kurang dari 0.05 dimana nilai tertinggi yaitu 0.022 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	Sig(I-tailed)	$\alpha(0,05)$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.035	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0.043	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0.028	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0.001	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 5	0.004	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0.001	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0.000	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0.001	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0.001	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0.021	0,05	$sig(I-tailed) < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan pada motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $sig(I-tailed)$ kurang dari 0.05 dimana nilai tertinggi yaitu 0.043 dan terendah 0.000. dengan demikian seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid.

1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, X2, Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi reliable instrument dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r

Interval Koefisien r	r Interprestasi
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018, p.250)

Berdasarkan tabel diatas mengenai ketentuan reielabel, maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Interprestasi Nilai r

Variabel	Koefesion		Simpulan
	Cronbach Alpha	Koefesion-r	
Motivasi (X1)	0.849	0,8000 – 1,0000	Sangat Kuat
Disiplin Kerja (X2)	0.741	0,6000 – 0,7999	Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0.694	0,6000 – 0,7999	Kuat
Kepuasan Kerja (Z)	0.699	0,6000 – 0,7999	Kuat

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas data *cornbach's* alpha sebesar 0.849 untuk motivasi (X1) dengan sangat kuat reliabel tinggi, 0.741 untuk disiplin kerja (X2) dengan tingkat reliabel kuat, 0.694 untuk kinerja karyawwn (Y) dengan tingkat reliabel kuat dan 0.699 untuk kepuasan kerja (Z) dengan tingkat reliabel kuat. (Lampiran)

1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov- Smirnov Test pada SPSS, Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan
Motivasi (X1)	0.857	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0.833	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.399	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Z)	0.306	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan table 4.15 one-Sampel Kolmogorov Test-Smirnov diatas menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0.857 > 0.05$, maka data dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X2) dengan signifikan $0.833 > 0.05$, maka data dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0.399 > 0.05$, maka data dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Z) dengan tingkat signifikan diperoleh $0.306 > 0.05$, maka data dari populasi berdistribusi normal. (Lampiran)

1.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Hasil uji linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja	0.038	,Sig > Alpha	Linear
Terhadap Kinerja Karyawan	0.454	Sig > Alpha	Linear
Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Disiplin Kerja	0.021	Sig > Alpha	Linear
Terhadap Kepuasan Kerja	0.815	Sig > Alpha	Linear
Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	0.746	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data Diolah 2020

1. Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai SIG pada bari *Deviantion from linierity* $0.038 > 0.05$. dengan demikian sig > alpha, maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.(Lampiran)

2. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada bari *Deviantion from linierity* $0.0454 > 0.05$. dengan demikian sig > alpha, maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.(Lampiran)

3. Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada bari *Deviantion from linierity* $0.021 > 0.05$. dengan demikian $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.(Lampiran)

4. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada bari *Deviantion from linierity* $0.815 > 0.05$. dengan demikian $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.(Lampiran)

5. Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada bari *Deviantion from linierity* $0.746 > 0.05$. dengan demikian $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.(Lampiran)

1.4 Hasil Uji Analisis Data

1.4.1 Hasil Analisis Jalur

1. Model Persamaan Substruktural Pertama :

$$Y = PYX1 + PYX2 + \epsilon$$

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh pola Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara persial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.13

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0.026	0.05	Sig < Alpha	2.273	1.993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak
Disiplin Kerja	0.000	0.05	Sig < Alpha	5.669	1.993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber : Data Diolah 2020

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tabel 4.13 didapat diperhitungan pada Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.273 sedangkan t_{tabel} dengan df (df=73-2=71) adalah sebesar 1.993. Jadi $t_{hitung} (2.273) > t_{tabel} (1.993)$ nilai Sig (0.026) < Alpha (0.05) dengan demikian hasilnya demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. (Lampiran)

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawa (Y).

Berdasarkan hasil tabel 4.13 didapat diperhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5.569 sedangkan t_{tabel} dengan df (df=73-2=71) adalah sebesar 1.993. Jadi $t_{hitung} (5.569) > t_{tabel} (1.993)$ nilai Sig (0.000) < Alpha (0.005)) dengan demikian hasilnya demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. (Lampiran)

2. Model Persamaan Substruktural Kedua :

$$Z = PZX1 + PZX2 = \epsilon$$

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh pola Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) secara persial terhadap dan Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.14

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0.002	0.05	Sig < Alpha	3.245	1.993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H0 ditolak
Diipin Kerja	0.000	0.05	Sig < Alpha	6.836	1.993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H0 ditolak
Kinerja Karyawan	0.022	0.05	Sig < Alpha	2.432	1.993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H0 ditolak

Sumber : Data Diolah 2020

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan hasil tabel 4.14 didapat diperhitungan pada Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.245 sedangkan t_{tabel} dengan df (df=73-2=71) adalah sebesar 1.993. Jadi t_{hitung} (3.245) > t_{tabel} (1.993) dan nilai Sig (0.002) < Alpha (0.05) dengan demikian hasilnya demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. (Lampiran)

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan hasil tabel 4.14 didapat diperhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh) diperoleh t_{hitung} sebesar 6.836 sedangkan t_{tabel} dengan df (df=73-2=71) adalah sebesar 1.993. Jadi t_{hitung} (6.836) > t_{tabel} (1.993) nilai Sig (0.000) < Alpha (0.005)) dengan demikian hasilnya demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. (Lampiran)

3. Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan hasil tabel 4.14 didapat diperhitungan pada Kinerja Karyawan (Y) diperoleh) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.432 sedangkan t_{tabel} dengan df (df=73-2=71) adalah sebesar 1.993. Jadi t_{hitung} (2.432) > t_{tabel} (1.993) nilai Sig (0.022) < Alpha (0.005)) dengan demikian hasilnya demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. (Lampiran)

3. Perhitungan Pengaruh :

a. Pengaruh Langsung :

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
X1 → Y = 0.232
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
X2 → Y = 0.578
- Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
X1 → Z = 0.233
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
X2 → Z = 0.573
- Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja
Y → Z = 0.190

b. Pengaruh Tidak Langsung :

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
X1 → Y → Z = (0.232 x 0.190) = 0.044
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
X2 → Y → Z = (0.578 x 0.190) = 0.109

c. Pengaruh Total

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z = (0.232 + 0.190) = 0.422$$

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z = (0.578 + 0.190) = 0.768$$

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

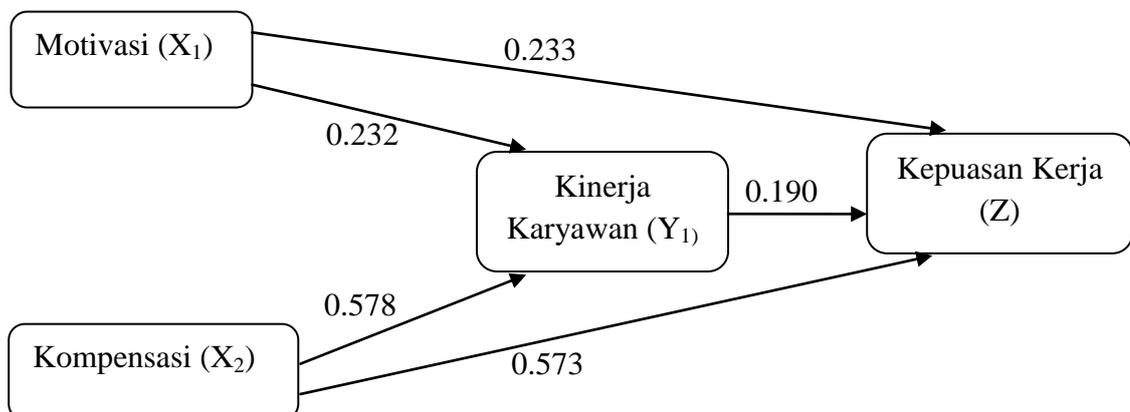
- $X_1 \longrightarrow Z = 0.233$

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \longrightarrow Z = 0.573$$

- Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

$$Y \longrightarrow Z = 0.190$$



Gambar 4.4

Persamaan Struktural

Persamaan struktural untuk model tersebut ialah :

$$\text{Substruktur 1 : } Y = 0.232X_1 + 0.578X_2 + \epsilon$$

$$\text{Substruktur 2 : } Z = 0.233X_1 + 0.573X_2 + 0.190 + \epsilon$$

1.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan pendidikan terakhir sarjana, sebagian besar dari responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung.

1.5.1 Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian pada substruktur pertama dimana bahwa Motivasi (X₁) memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diperhitungkan pada nilai Sig (0.026) < Alpha (0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan perhitungan secara langsung sebesar 0.232 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti Menurut Marliani (2018, p.219). Hasil Penelitian Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi Dan Yuniadi Mayowan (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

1.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian pada substruktur pertama dimana bahwa Disiplin Kerja (X₂) memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diperhitngkan pada nilai sig (0.000) < Alpha (0.005)) dengan demikian hasilnya

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan perhitungan secara langsung sebesar 0.578 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Menurut Sinambela (2016, p.335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan berdasarkan penelitian terdahulu Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani Sagala (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan daerah Air Minum Kota Cirebon. dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerjasignifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan

1.5.3 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur jalur pengujian pada substruktur kedua bahwa Motivasi (X_1) memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat diperhitungkan pada nilai Sig (0.002) < Alpha (0.05) dengan demikian hasilnya demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan dalam perhitungan langsung sebesar 0.233 dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin baik Motivasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Dari hasil penelitian terdahulu oleh Khaula Anjelina Mendropa (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin kerja. Secara signifikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Lubuk Pakam.

1.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian pada substruktur kedua bahwa Disiplin Kerja (X₂) memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat di perhitngkan pada nilai Sig (0.000) < Alpha (0.005) dengan demikian hasilnya H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja (Z) dan dalam perhitungan langsung sebesar 0.573 dan pengujian hipotesis secara persial diperoleh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin baik Motivasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Dari hasil penelitian Hengky Arief Meirdiansyah, dkk (2014) adanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.5.5 Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian pada substuktur kedua bahwa Kinerja Karyawan (Y) memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat diperhitungkan pada nilai sig (0.022) < Alpha (0.005) demikian hasilnya H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga Kinerja karyawan (Y) secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan dalam perhitungan langsung sebesar 0.190 dan pengujian hipotesis secara persial diperoleh Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin baik Kinerja Karyawan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar Lampung. Jika Kinerja Karyawan baik maka diharapkan Kepuasan Kerja karyawan semakin meningkat dengan memberikan kontribusi kerja yang baik dan pada akhirnya Kepuasan Kerja karyawan meningkat yang dimana perusahaan harus senantiasa memberikan apa yang di butuhkan karyawan sehingga karyawan akan berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

