

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PDAM Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul merupakan salah satu dari lima Kabupaten/Kota di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mempunyai luas 506,85 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 850.476 jiwa dan 187.767 kepala keluarga (KK). Apabila dilihat dari morfologinya, Kabupaten Bantul terdiri dari dataran yang terletak dibagian tengah dan daerah perbukitan di bagian timur dan barat. Secara administrasi Kabupaten Bantul terdiri dari 17 kecamatan, 75 desa dan 933 dusun.

Jika ditinjau secara global dari puncak gunung merapi kearah laut Indonesia, Kabupaten Bantul terletak disebelah selatan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman. Dengan arah kemiringan global ke selatan dan material geologis berupa pasir, Kabupaten Bantul berpotensi terimbas pencemaran dari arah utara. Sedangkan jangkauan pelayanan pengelolaan air limbah system terpusat IPAL di Sewon yang masih terbatas, akan berdampak pada pencemaran air tanah.

Untuk mengatasi dampak pencemaran tersebut, pemanfaatan air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul harus selalu ditingkatkan, disisi lain Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul perlu memperluas wilayah pelayanan dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah di Kabupaten Bantul, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul mempunyai tugas dan fungsi ganda yaitu fungsi social dan fungsi ekonomi.

Fungsi sosial yaitu melayani kebutuhan dasar masyarakat dalam penyediaan air bersih, sedangkan fungsi ekonomi yaitu dituntut untuk berpola fungsi ekonomi perusahaan.

Saat ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul mengelola 12 system instalasi penyediaan air bersih yang tersebar di beberapa Ibukota Kecamatan di Wilayah Kabupaten Bantul dengan kapasitas produksi yang dihasilkan 181,5 liter/detik.

Jumlah pelanggan yang aktif per 31 Desember 2008 sebanyak 11.690 pelanggan, dengan cakupan pelayanan 129.420 jiwa atau 15,37 persen dari total penduduk Kabupaten Bantul yang berjumlah 842.056 jiwa.

Sumber air baku diperoleh dari sumur bor dengan menggunakan rata-rata dua kali perpompaan. Adapun system pendistribusian air dengan cara dari sumber yang ada dipompa ke reservoir, kemudian dialirkan ke pelanggan melalui sambungan kerumah-rumah penduduk di seluruh wilayah pelayanan yang ada di Kabupaten Bantul.

## **2. Visi dan Misi**

Dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan yaitu mencukupi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, PDAM Bantul mempunyai visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

**a. Visi**

Visi dari PDAM Bantul: "Menjadi Perusahaan yang Mandiri dan Profesional".

Penjelasan visi:

- Menjadi perusahaan yang mandiri, artinya dapat melakukan kegiatan operasional dengan memanfaatkan potensi dan sumber daya yang tersedia secara optimal.
- Menjadi perusahaan yang sehat dalam arti kinerjanya, baik dalam aspek keuangan, operasional dan administrasinya.
- Menjadi perusahaan yang profesional artinya dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Adapun visi tersebut mengandung prinsip-prinsip makna pengertian suatu filosofi yang mendasar yang diyakini sebagai panutan bagi karyawan dan jajaran manajemen, yakni:

- Kinerja hari ini harus lebih baik dari kemarin.
- Kepuasan pelanggan merupakan cermin keberhasilan PDAM.
- Selalu berupaya terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- Selalu mencari teknologi baru yang dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk pengembangan perusahaan.
- Efektif dan Efisiensi biaya selalu diupayakan dalam rangka peningkatan keuntungan perusahaan.

**b. Misi**

1. Melayani kebutuhan air bersih yang memenuhi persyaratan kesehatan sebagai pendukung utama sarana dasar pemukiman bagi masyarakat.
2. Mengembangkan perusahaan agar dapat berperan sebagai BUMD yang sehat di daerah otonomi Kabupaten Bantul.
3. Menunjang pembangunan daerah dengan memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah Kabupaten Bantul.
4. Mengutamakan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat agar dapat mendukung pembangunan.
5. Membangun perusahaan yang mempunyai akuntabilitas, itransparansi dan demokratis yang baik.

**Penjelasan misi:**

Misi yang diemban dalam rangka mewujudkan visi yang berasal dari rangkaian analisa factor internal dan eksternal perusahaan, dengan memahami adanya berbagai factor kekuatan, kelemahan peluang dan ancaman, dengan motivasi dan optimisme yang tinggi maka keberhasilan tetap melekat dalam tubuh organisasi perusahaan yang dikelola secara professional sehingga manajemen PDAM Kabupaten Bantul dapat mencari jalan keluar untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada tersebut.

Adapun beberapa uraian misi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- PDAM Kabupaten Bantul mempunyai keyakinan dan mampu mengatasi pangsa pasar yang semakin meningkat dengan

tumbuhnya kompleks perumahan/pemukiman dan kawasan handal di Kabupaten Bantul dan sekitarnya.

- Penambahan kapasitas produksi air bersih tentunya harus selalu diupayakan terus untuk memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat.
- Efisiensi terus menerus diupayakan dalam rangka penekanan biaya operasional setiap bulannya.
- Pelayanan langganan terus menerus ditingkatkan dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan baik pada aspek kualitas, kuantitas dan kontinuitas pelayanan.

### **3. Sasaran Perusahaan**

- a. Mengelola sarana penyediaan air bersih di wilayah Kabupaten Bantul.
- b. Menangani dan melayani kebutuhan air bersih perumahan, pemukiman, niaga, industri dll. yang berada di wilayah Kabupaten Bantul dan sekitarnya.
- c. Mengemban dua fungsi yaitu fungsi sosial dan fungsi ekonomi perusahaan.
- d. Bekerja sama dengan masyarakat melalui kemitraan atas dasar saling menguntungkan.
- e. Meningkatkan kualitas SDM perusahaan agar menjadi manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berguna bagi perusahaan, masyarakat dan Negara.

## B. Hasil Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Kuesioner yang disebar sebanyak 70 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang pada saat penelitian sedang menjalankan aktivitas di kantor. Dari 70 kuesioner yang dibagikan berhasil terkumpul sebanyak 63 kuesioner dan seluruhnya telah diisi secara lengkap. Selanjutnya diambil sebanyak 57 kuesioner sesuai dengan target sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

## C. Deskripsi Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan status kerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1.  
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	• Laki-laki	41	71,9
	• Perempuan	16	28,1
Status perkawinan	• Kawin	52	91,2
	• Belum kawin	5	8,8
Usia	• ≤ 30 tahun	11	19,3
	• 31 – 35 tahun	13	22,8
	• > 35 tahun	33	57,9
Pendidikan	• SMA	34	59,6
	• Diploma	3	5,3
	• Sarjana	20	35,1
Gaji	• < 1.000.000	7	12,3
	• > 1.000.000	50	87,7

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, yaitu sebesar 71,9%. Responden

yang memiliki status menikah sebesar 91,2% lebih besar daripada yang belum menikah. Prosentase terbesar dari umur responden adalah > 35 tahun sebesar 57,9%. Pendidikan sebagian besar responden adalah SMA sebesar 59,6%. Sebagian besar responden memperoleh gaji > 1.000.000 sebesar 87,7%.

#### D. Uji Kualitas Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.3.  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	Sig	Keterangan
1	0,018	Valid
2	0,002	Valid
3	0,003	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,006	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,026	Valid
11	0,001	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid
15	0,020	Valid
16	0,000	Valid
17	0,000	Valid
18	0,000	Valid
19	0,000	Valid
20	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 4.3.  
Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	Sig	Keterangan
1	0,003	Valid
2	0,000	Valid
3	0,076	Tidak valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,003	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,071	Tidak valid
12	0,000	Valid
13	0,072	Tidak valid
14	0,000	Valid
15	0,099	Tidak valid
16	0,000	Valid
17	0,000	Valid
18	0,000	Valid
19	0,000	Valid
20	0,115	Tidak valid
21	0,000	Valid
22	0,000	Valid
23	0,000	Valid
24	0,109	Tidak valid
25	0,000	Valid
26	0,000	Valid
27	0,000	Valid
28	0,000	Valid
29	0,000	Valid
30	0,000	Valid
31	0,000	Valid
32	0,000	Valid
33	0,000	Valid
34	0,008	Valid
35	0,000	Valid



Lanjutan Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	Sig	Keterangan
36	0,000	Valid
37	0,000	Valid
38	0,000	Valid
39	0,000	Valid
40	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja yang dinyatakan valid ada 34 butir, yaitu memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sedangkan 6 butir pertanyaan lainnya dinyatakan tidak valid karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ , yaitu butir 3 (sig=0,076), butir 11 (sig=0,071), butir 13 (sig=0,072), butir 15 (sig=0,099), butir 20 (sig=0,115) dan butir 24 (sig=0,109). Selanjutnya enam butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.4.  
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir	Sig	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,030	Valid
5	0,003	Valid
6	0,002	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,006	Valid
11	0,000	Valid
12	0,001	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid
15	0,000	Valid
16	0,000	Valid
17	0,000	Valid
18	0,001	Valid
19	0,000	Valid
20	0,012	Valid

Lanjutan Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	Sig	Keterangan
21	0,000	Valid
22	0,000	Valid
23	0,000	Valid
24	0,000	Valid
25	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja	0,834	Reliabel
Motivasi kerja	0,918	Reliabel
Kinerja	0,891	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,805; motivasi kerja sebesar 0,849; dan variabel kinerja sebesar 0,902 masing-masing lebih besar

dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

## E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul ( $Y$ ).

### 4. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.6.  
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,449	0,000
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,490	0,000

Sumber: Hasil olah data

- a. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,449, berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul akan semakin tinggi.
- b. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,490, berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul akan semakin tinggi.

c. Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai koefisien *standardized beta* motivasi kerja (0,490) lebih besar dari koefisien *standardized beta* kepuasan kerja (0,449). Hal ini menunjukkan motivasi kerja dominan pengaruhnya terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul akan semakin tinggi.

## 5. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul akan semakin tinggi. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7.  
Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	4,737	0,000	Signifikan
Motivasi kerja ( $X_2$ )	5,164	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data

### a. Pengujian terhadap kepuasan kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian pada Tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

b. Pengujian terhadap motivasi kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian pada Tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**

6. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu melihat signifikansi dari pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul.

Tabel 4.8.  
Hasil Uji F

F hitung	Sig
31,188	0,000

Sumber: Hasil olah data.

Hasil pengujian pada Tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. **Hipotesis 3 diterima/terbukti.**

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil

perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9.  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

	Model
	1
R	0,732
R square	0,536
Adjusted R square	0,519
Std Error of the estimate	0,27874

Sumber: Hasil olah data.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,519 menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya sebesar 48,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## F. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karena kepuasan kerja akan memberikan suatu semangat kepada pekerja untuk beraktivitas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memacu kinerja karyawan, karena dengan karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, maka karyawan akan memberikan kinerja yang bagus buat perusahaan sebagai umpan balik atas apa yang perusahaan berikan buat mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Efendi dan Sujiono (2004) yang

menyimpulkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada wirausaha wanita di Kabupaten Ponorogo.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas kerja yang ditampilkan. Dengan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Hasil penelitian ini sesuai dengan Efendi dan Sujiono (2004) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pada wirausaha wanita di Kabupaten Ponorogo.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Kepuasan kerja akan memberikan suatu semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan tepat waktu apabila dilakukan dengan motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Efendi dan Sujiono (2004) yang menyimpulkan adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pada wirausaha wanita di Kabupaten Ponorogo