

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

TABEL 4.1.

Distribusi responden berdasarkan alat kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	50	62,5%
Perempuan	30	37,5%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PDAM kota Purwodadi, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 50 responden (62,5%).

2. Karakteristik responden berdasarkan unit jabatan.

TABEL 4.2.

Distribusi responden berdasarkan unit jabatan

Kategori	frekuensi	prosentase
Bag. Umum & Keuangan	21	26,25%
Bag. Teknik	30	37,50%
Bag. Pemasaran	29	36,25%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan yang bekerja pada PDAM kota Purwodadi, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori karyawan yang bekerja pada Bag. Teknik yaitu sebanyak 30 responden (37,50%).

3. Karakteristik Responden berdasarkan lama menjabat.

TABEL 4.3.

Distribusi responden berdasarkan lama menjabat

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1 tahun	2	2,50%
2 tahun	7	8,75%
3 tahun	15	18,75%
4 tahun	17	21,25%
5 tahun	18	22,50%
6 tahun	13	16,25%
7 tahun	8	10%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatankaryawan yang bekerja pada PDAM kota Purwodadi , sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori karyawan yang menjabat selama 5 tahun yaitu sebanyak 18 responden (22,50%).

4. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Pelatihan yang diikuti

TABEL 4.4.

Distribusi responden berdasarkan jumlah pelatihan yang telah diikuti

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1 kali	10	12,50%
2 kali	13	16,25%
3 kali	35	43,75%
4 kali	22	27,50%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jumlah pelatihan yang telah diikuti karyawan yang bekerja pada PDAM kota Purwodadi , sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori karyawan yang telah mengikuti pelatihan selama 3 kali yaitu sebanyak 35 responden (43,75%).

5. Karakteristik Responden berdasarkan pelatihan yang diikuti.

Pelatihan yang telah dilaksanakan PDAM kota Purwodadi meliputi Pelatihan NRW, BLK, Pelatihan Motivasi, Pelatihan Pengadaan barang & jasa, Pelatihan Admin & Kasir, Pelatihan Pengelolaan Air Minum dan Pelatihan Program Perencanaan. Berdasarkan tabel 4.4. telah diketahui bahwa kebanyakan karyawan PDAM kota Purwodadi mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali dan pelatihan yang sering banyak diikuti yaitu pelatihan NRW.

B. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang masuk dalam kategori penyelenggara pelayanan yang bersifat profit dengan tugasnya memberikan pelayanan air bersih kepada warga masyarakat. PDAM sebagai salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BUMD memiliki jenis pelayanan yang termasuk dalam kelompok pelayanan barang yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang dalam hal ini adalah menyediakan air bersih.

.Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Purwodadi merupakan perusahaan milik daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah (PERDA) Kabupaten Dati II Grobogan Nomor : 7 tahun 1986, tanggal 30 Juni 1986 yang merupakan ahli status dari BPAM (Badan Pengelola Air Minum), berdasarkan surat Keputusan Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum No. 052/KPTS/CK/VII/79 tanggal 24 juli 1979. Perubahan alih status dari BPAM menjadi PDAM diresmikan pada

tanggal 13 Desember 1986, yang dipusatkan di Instalasi Air Minum Di Selonjori. Perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Purwodadi memiliki tanggung jawab dan memiliki tujuan jangka pendek untuk meningkatkan pendapatan daerah, sedangkan tujuan jangka panjangnya untuk mengusahakan dan memberikan pelayanan dalam menyediakan air bersih bagi pelanggan dan masyarakat. Untuk saat ini PDAM Purwodadi memberikan pelayanan bagi masyarakat antara lain pemasangan baru, perbaikan, dan pembayaran rekening.

Sebagai perusahaan pengelola air bersih PDAM Purwodadi memiliki standart yang memenuhi persyaratan dalam mendistribusikan air kepada masyarakat. Agar dapat mendistribusikan air bersih yang berstandart, PDAM menerima keluhan-keluhan pelanggan guna meningkatkan pelayanan bagi masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Purwodadi memiliki 1 dan kantor induk 15 kantor cabang dan 340 karyawan. Kantor cabang PDAM difungsikan agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan masyarakat. PDAM kota Purwodadi sebagai salah satu BUMD yang mengemban tugas dan kewajiban untuk menelora air bersih bagi kepentingan masyarakat/pelanggan tidak luput dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan.

Dalam hubunganya dengan jasa pelayanan, tentunya perusahaan harus dapat berhati-hati dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan agar tercipta kepuasan. Kegiatan utama PDAM sebagai penyedia air bersih

harus dilaksanakan karena PDAM satu-satunya perusahaan daerah yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk mengupayakan pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat. dalam melaksanakan pelayanannya PDAM kota Purwodadi membentuk cabang-cabang di wilayah kerja agar mampu memberikan penyediaan air bersih keada pelanggan secara maksimal kepada pelanggan. Berikut ini disajikan tabel yang memperlihatkan daftar unit kerja wilayah pelayanan PDAM yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.5.
Unit Kerja Wilayah Operasi PDAM Kota Purwodadi

No	Wilayah
I	Induk
II	Wilayah Timur
	1. Unit Grobogan
	2. Unit Tawangharjo
	3. Unit Pulokulon
	4. Unit Kradenan
	5. Unit Wirosari
	6. Unit Sulursari
	7. Unit Ngaringan
	8. Unit Geyer
III	Wilayah Barat
	1. Unit Brati
	2. Unit Godong
	3. Unit Klambu
	4. Unit Toroh
	5. Unit Kramyang
	6. Unit Tanggungharjo
	7. Unit Gubug

Sumber : Data PDAM 2018

Sebagai suatu organisasi PDAM memiliki tujuan, visi, misi. Tujuan adalah unsur mutlak yang harus dimiliki oleh organisasi. Tujuan itu sendiri tidak akan tercapai tanpa ada usaha-usaha yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sehingga untuk melihat berhasil/tidaknya suatu organisasi, dapat diketahui dari sejauh mana tujuan organisasi itu telah tercapai sesuai dengan rencana semula. Upaya mengoptimalkan memberikan pelayanan untuk masyarakat, disamping dengan membuka cabang juga diimbangi dengan menjalankan kinerja sesuai dengan Visi dan Misi serta Strategi. Adapun Visi, Misi serta Strategi PDAM kota Purwodadi yakni :

TABEL 4.6.
Visi dan Misi PDAM kota Purwodadi

VISI	MISI	Strategi
PDAM kota Purwodadi menjadi perusahaan provider dan operator layanan air bersih yang sehat dan maju. Serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.	Menyediakan pelayanan air bersih pada kapasitas cukupan area Kabupaten Grobogan terjaga kontinuitas dan kualitas	Optimalisasi pemanfaatan bahan baku/ sumber air
	Mewujudkan PDAM Kota Purwodadi sebagai perusahaan daerah yang maju, mandiri dan berkontribusi pada PAD Grobogan	Penambahan instalasi pengelolaan air (IPA)
	Meningkatkan derajat kualitas hidup masyarakat yang sehat, bersih dan ramah lingkungan	Tersedianya bahan-bahan accesories dan pipa

	Memberikan kemudahan dalam pemasangan sambungan bahkan dengan waktu yang tepat	Penggantian water meter yang sudah tidak pas, memperbaiki pipa-pipa bocor, menyesuaikan kenaikan tarif
	Menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan masyarakat	Meningkatkan jumlah pelanggan/SR dan menambah cakupan pelayanan.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen uji validitas

SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

TABEL 4.7.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid
	X1.16	0,000	Valid
	X1.17	0,000	Valid
	X1.18	0,000	Valid
	X1.19	0,000	Valid
	X1.20	0,000	Valid

	X1.21	0,000	Valid
	X1.22	0,000	Valid
	X1.23	0,000	Valid
	X1.24	0,000	Valid
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

LANJUTAN TABEL 4.7

PELATIHAN KARYAWAN	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,000	Valid
	X3.12	0,000	Valid
	X3.13	0,000	Valid
	X3.14	0,000	Valid
	X3.15	0,000	Valid
KINERJA KARYAWAN	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid
	Y1.10	0,000	Valid
	Y1.11	0,000	Valid
	Y1.12	0,000	Valid
	Y1.13	0,000	Valid
	Y1.14	0,000	Valid
	Y1.15	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 80 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Kepemimpinan

Transformasional, Disiplin Kerja, Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan yang bekerja pada PDAM Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen uji reliabilitas dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

TABEL 4.8.

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,927	Reliable
Kepemimpinan Transformasional	0,951	Reliable
Disiplin Kerja	0,833	Reliable
Pelatihan Karyawan	0,906	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 4.8. hasil uji reliabilitas dari 80 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, pelatihan karyawan dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

3. Uji Asumsi klasik.

Uji asumklasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas/ heteskedstisitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.9.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70887934
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.045
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui *asyp.sig* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastitas

Hasil uji heteroskedastitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,458	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Disiplin kerja	0,606	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Pelatihan Karyawan	0,444	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.10. dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil Multikolinearitas uji dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.11.
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Kepemimpinan Transformasional	0,185	5,415
Disiplin Kerja	0.240	4,164
Pelatihan Karyawan	0,292	3,426

Sumber : Olah Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.11. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

D. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja, pelatihan karyawan secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.12.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0,286	0,080	2,178	0,033
Disiplin Kerja	0,421	0,260	3,650	0,000
Pelatihan Karyawan	0,216	0,113	2,064	0,042
F hitung	79,244			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,748			

Sumber : olah data primer 2018

2. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 79,244 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja, pelatihan karyawan secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

3. Uji Regresi Parsial (uji t)

$$Y = 0,286X_1 + 0,421X_2 + 0,216X_3$$

a. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,178 koefisien regresi (beta) 0.286 dengan probabilitas (p) = 0,033. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada Pdam Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,560 koefisien regresi (beta) 0,421 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan yang bekerja pada Pdam Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pelatihan Karyawan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,064 koefisien regresi (beta) 0.216 dengan probabilitas (p) = 0,042. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat

disimpulkan bahwa Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik pelatihan yang diikuti oleh karyawan yang bekerja pada Pdam Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,748. Artinya, 74,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan karyawan.

E. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata mean, standat deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Dengan interval sebagai berikut:

1-1,99 = sangat rendah

2-2,99 = rendah

3-3,99 = cukup

4-4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

1. Kepemimpinan transformasional

Tabel 4.13.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	80	3	5	4.04	.683
KT2	80	2	5	3.78	.711
KT3	80	2	5	3.66	.762
KT4	80	2	5	3.89	.729
KT5	80	2	5	3.88	.832
KT6	80	2	5	4.00	.694
KT7	80	2	5	3.78	.746
KT8	80	2	5	3.80	.701
KT9	80	2	5	3.83	.689
KT10	80	2	5	3.78	.763
KT11	80	2	5	3.72	.729
KT12	80	2	5	3.69	.722
KT13	80	2	5	3.68	.742
KT14	80	3	5	3.89	.711
KT15	80	2	5	3.75	.720
KT16	80	2	5	3.89	.746
KT17	80	2	5	3.81	.781
KT18	80	2	5	3.79	.758
KT19	80	1	5	3.66	.795
KT20	80	2	5	3.74	.631
KT21	80	3	5	3.73	.729
KT22	80	3	5	3.66	.655
KT23	80	2	5	3.66	.826
KT24	80	2	5	3.86	.725
Kepemimpinan transformasional	80	61	120	90.94	12.087
Valid N (listwise)	80				

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 80 responden atas pernyataan mengenai kepemimpinan

transformatif berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,78 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang ada di PDAM dianggap cukup tinggi dan baik.

2. Disiplin Kerja

Tabel 4.14

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK1	80	2	5	3.75	.738
DK2	80	2	5	3.79	.741
DK3	80	2	5	3.61	.803
DK4	80	2	5	3.72	.795
DK5	80	2	5	3.76	.698
DK6	80	2	5	3.89	.746
disiplinkerja	80	13	30	22.53	3.341
Valid N (listwise)	80				

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 80 responden atas pernyataan mengenai disiplin kerja berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,75 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di PDAM dianggap cukup tinggi dan baik.

3. Pelatihan Karyawan

Tabel 4.15

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	80	2	5	3.70	.701
PK2	80	2	5	3.54	.795
PK3	80	2	5	3.60	.739
PK4	80	2	5	3.60	.704
PK5	80	3	5	3.75	.626
PK6	80	2	5	3.78	.763
PK7	80	2	5	3.73	.711
PK8	80	2	5	3.79	.741
PK9	80	2	5	3.65	.731
PK10	80	2	5	3.77	.729
PK11	80	2	5	3.66	.711
PK12	80	3	5	3.71	.660
PK13	80	2	5	3.80	.683
PK14	80	2	5	3.72	.636
PK15	80	3	5	3.86	.590
pelatihankaryawan	80	45	74	55.66	6.939
Valid N (listwise)	80				

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 80 responden atas pernyataan mengenai pelatihan karyawan berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,71 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan untuk karyawan yang ada di PDAM dianggap cukup tinggi dan baik.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4.16.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KNJ1	80	3	5	3.97	.746
KNJ2	80	2	5	3.75	.703
KNJ3	80	2	5	3.53	.729
KNJ4	80	2	5	3.78	.729
KNJ5	80	3	5	3.93	.725
KNJ6	80	2	5	3.75	.720
KNJ7	80	3	5	3.69	.667
KNJ8	80	2	5	3.70	.719
KNJ9	80	3	5	3.90	.686
KNJ10	80	3	5	3.91	.620
KNJ11	80	2	5	4.08	.759
KNJ12	80	2	5	3.80	.753
KNJ13	80	2	5	3.57	.725
KNJ14	80	2	5	3.76	.767
KNJ15	80	3	5	3.89	.636
kinerjakaryawan	80	43	74	57.00	7.536
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 80 responden atas pernyataan mengenai kinerja karyawan berada dalam kategori cukup karena rata-ratanya berada pada 3,80 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PDAM dianggap cukup tinggi dan baik.

F. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PDAM Purwa Tirta Dharma kota Purwodadi mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang akan diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan hasil ini telah terjawab bahwa fenomena yang terjadi di PDAM Purwa Tirta Dharma sejalan dengan hipotesis yang dihasilkan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PDAM Purwodadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,178 dengan probabilitas 0,033 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Bass dalam Pringgo (2017) kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya, Yulk (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional

adalah gaya kepemimpinan yang dimana para karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu secara lebih dari yang diharapkan di awal.

Teori Transformasional yang dikembangkan oleh Burns dkk dalam Suyatminah (2013) menekankan pada proses membangun komitmen pada pengikutnya untuk bersama-sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan visi perusahaan, serta rasa saling mempercayai sesama pemimpin dan pengikutnya. Hal itu sangat penting, sebagai dasar atau landasan misi untuk melakukan perubahan-perubahan atau transformasi perusahaan karena tuntutan lingkungan atau kemajuan teknologi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Manik dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, dan Burnout pada kinerja karyawan Arma Museum dan Resort”

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Purwodadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,560 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

Disiplin kerja merupakan sikap mental, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan

baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sondang P dalam Setiawan (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku erta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai dalam Firda (2014) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku erta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerjayang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tetulis maupun tidak tertulis.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firda (2015) yang berjudul Pengaruh “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda”.

3. Pengaruh Pelatihan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PDAM kota Purwodadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,064 dengan probabilitas 0,042 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Hasibuan dalam Sajono (2016) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan

Yulk (2016) menjelaskan pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Simamora (2001) dalam Suardi dkk (2014) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Yakub (2014) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, yang meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dll.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakub dkk (2014) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)” menjelaskan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kertas Kraft Aceh.

