

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kab Sleman

Sistem penyediaan sarana air minum di wilayah Kabupaten Sleman dimulai sejak tahun 1974 dengan dibangunnya prasarana dan sarana infrastruktur oleh Departemen Pekerjaan Umum (sekarang Kementerian PU) bagi penyediaan air bersih sistem perpipaan. Sistem ini berfungsi untuk melayani kebutuhan air bersih khususnya kepada masyarakat. Pemerintah pusat melalui dana APBN telah melaksanakan proyek air bersih di Kabupaten Sleman mulai tahun anggaran 1978/1978. Selanjutnya berdasarkan Surat Menteri Pekerjaan Umum No.124/KPTS/CK/1981 tanggal 14 Desember 1981, didirikanlah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Sleman sebagai pengelola sistem air minum terbangun. Sesuai urgensinya, keberadaan Badan Pengelola Air Minum Kabupaten Sleman sangat didambakan masyarakat yang semakin lama semakin meningkat jumlahnya. Tahun 1988, Departemen PU menyetujui alih status BPAM menjadi PDAM.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Tingkat II Sleman Nomer 5 Tahun 1990 tentang pendirian PDAM Kabupaten Sleman, dan resmi beroperasi sejak tanggal 2 November 1992 setelah dilaksanakan penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih dari Departemen PU kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Sleman melalui Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Cabang PDAM Sleman dibantu oleh unit operasional untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan. Unit operasional merupakan satuan organisasi non struktural yang dikoordinasikan oleh koordinator unit yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang. PDAM Kabupaten Sleman mempunyai sebanyak 17 unit operasional yang berada di bawah kantor cabang, sebagai berikut:

- 1) Cabang Wilayah Timur: Unit Operasional Prambanan, Unit Operasional Kalasan, Unit Operasional Ngemplak, Unit Operasional Bimomartani, Unit Operasional Depok, Unit Operasional Condongcatur.

- 2) Cabang Wilayah Tengah: Unit Operasional Pakem dan Turi, Unit Operasional Minomartani, Unit Operasional Ngaglik, Unit Operasional Sleman, Unit Operasional Tridadi.
- 3) Cabang Wilayah Barat: Unit Operasional Tambakrejo, Unit Operasional Mlati, Unit Operasional Nogotirto, Unit Operasional Godean, Unit Operasional Sidomoyo, Unit Operasional Gamping.

Dengan adanya penetapan dalam usaha pencapaian pelayanan pada masyarakat yang optimal, tentunya menjadikan PDAM Kabupaten Sleman berbenah dalam struktur dan keorganisasiannya. Tuntutan akan konsep pelayanan yang lama, kini telah berganti seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi berbasis pada New Public Management, dilakukan dengan pertanggung jawaban public service menempatkan masyarakat pada saat ini sebagai konsumen. Agar program dan kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik, maka dibutuhkan langkah-langkah implementasi dan evaluasi program agar dilakukan penanggung jawab program dengan menyertakan pihak-pihak yang terkait seperti Kepala Bagian, Kepala Cabang Wilayah ataupun Kepala Unit. Koordinasi internal dan supporting antar bagian kerja sangat diperlukan untuk menjamin hal tersebut berjalan sesuai ketentuan aturan yang berlaku.

2. Visi dan Misi PDAM Kabupaten Sleman

Visi dan Misi PDAM Kabupaten Sleman adalah “Menjadi Perusahaan Air Minum yang Sehat, Mandiri dan Terpercaya”.

Penjelasan Visi PDAM Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

Sehat : Perusahaan mencapai tingkat kesehatan sesuai dengan ukuran kinerja menurut Kepmendagri No.47 Tahun 1999 dan BPPSPAM.

Mandiri : Perusahaan mampu mencapai kemandirian finansial, tidak sepenuhnya bergantung kepada Pemerintah Daerah.

Terpercaya: Perusahaan mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan guna meningkatkan kepercayaan masyarakat.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya air merupakan kebutuhan dasar manusia yang sangat vital untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara nasional, sangat tergantung pada kemampuan pemerintah dalam memberikan pelayanan air minum, sehingga ketersediaan air minum yang memenuhi syarat baik secara kualitas dan kuantitasnya merupakan isu nasional yang strategis dan sangat penting untuk segera ditangani. Sebagaimana diatur dalam UU No. 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air khususnya dalam pasal

29 ayat 3 disebutkan bahwa “Penyediaan air untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dan irigasi bagi pertanian rakyat dalam sistem irigasi yang sudah ada merupakan prioritas utama penyediaan sumber daya air di atas semua kebutuhan”.

a. Penguatan Kapasitas di Level Individu

Penguatan kapasitas di level individu menjadi prioritas yang sangat penting dikarenakan menjadi pilar utama dalam memberikan pelayanan. Untuk mencapai tujuan perusahaan agar meningkatnya kompetensi, profesionalisme, dan kesejahteraan pegawai, PDAM Kabupaten Sleman telah menerapkan strategi dan sasaran strategis, sebagai berikut: Strategi: Menyusun kebijakan dan aturan yang mendorong pegawai untuk aktif mengembangkan diri dan meningkatkan produktivitas, baik melalui diklat, tugas belajar maupun kegiatan lain. Sasaran: (1) Meningkatnya kompetensi SDM teknis, (2) Meningkatnya kompetensi SDM non teknis, (3) Terpenuhinya komposisi pegawai sesuai dengan cakupan pelayanan, dan (4) Meningkatnya kinerja dan kesejahteraan pegawai. Program-program konkrit penguatan kapasitas level individu yang sudah dicanangkan PDAM Kabupaten Sleman adalah:

b. Diklat Ahli Madya

Pada tanggal 20 Mei 2013, para direksi dan beberapa pegawai di PDAM Kabupaten Sleman diikutsertakan dalam Diklat Ahli Madya yang diselenggarakan oleh beberapa instansi di level pemerintahan pusat. Diklat tersebut diinisiasi oleh Kementerian PU, JPTD, dan Kementerian Keuangan dengan memberikan materi terkait pelayanan, perencanaan program, pelaksanaan program, dan akuntabilitas keuangan yang baik kepada seluruh manajemen PDAM seluruh Indonesia. Diklat tersebut diadakan selama 10 hari bertanggal dari 20 Mei s/d 30 Mei 2013. Para direksi dan pegawai yang diikutsertakan adalah Direktur Utama, Kepala Cabang, SPI, Kepala Bagian, dan Kepala Subbagian PDAM Kabupaten Sleman. Analisis Kendala: Berdasarkan hasil wawancara diklat yang dilakukan hanya sekali, dan ini tentunya tidak menyertakan pegawai teknis di lapangan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga hasil yang diperoleh tentu saja tidak maksimal karena diklat hanya terfokus pada pegawai pada level jabatan direksi tidak dengan pegawai yang secara teknis turun memberikan pelayanan pada masyarakat.

- c. Program Penataan Kebijakan Pola Karier, Rekrutmen serta Rotasi dan Mutasi Pegawai.

Program ini dimaksudkan untuk mendukung kebijakan pemenuhan komposisi pegawai sesuai dengan cakupan pelayanan dan penempatan yang sesuai. Penanggungjawab program ini adalah Kepala Subbagian Umum. Program tersebut dijabarkan dalam kegiatan: Analisis kebutuhan dan pemetaan kompetensi pegawai, Menyusun uraian tugas (job description) pegawai, Menyusun kebijakan pola mutasi dan pola rotasi pegawai, Menyusun kebijakan rekrutmen pegawai, Menyusun regulasi mengenai pola karier pegawai. Analisis Kendala: Masih banyak posisi penempatan pegawai di PDAM Kabupaten Sleman tidak sesuai dengan jobdesk serta performance yang dimiliki. Ini menjadikan pelayanan yang dilakukan tidak berjalan secara maksimal dan optimal.

B. G

ambaran Umum Subyek Penelitian

1. K

arakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden sebanyak 91 kuisioner, kembali sebanyak 91

kuisoner dan yang bisa di olah sebanyak 63 kuisoner . Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuisoner yang disajikan dalam table di bawah ini:

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuisoner

No	Kuisoner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuisoner disebar	91	100
2	Kuisoner kembali	63	69
3	Kuisoner yang tidak kembali	28	31
4	Kuisoner yang dapat di analisis	63	69

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 kuisoner yang disebar oleh responden, kuisoner yang kembali sebanyak 63 kuisoner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Presentasi
20 – 30	10	15,9 %
31 – 40	10	15,9 %
≥ 41	43	68,2%
Total	63	100%

Sumber: lampiran 4

Dari tabel 4.2 dapat diidentifikasi bahwa komposisi usia responden dalam penelitian ini rata-rata yang berusia lebih dari 40 tahun lebih banyak dari pada yang berusia antara 20-30 dan 30- 40 tahun

Tabel 4.3**Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir**

Pendidikan	Jumlah	Presentasi
SMA	13	20,6 %
Diploma	20	31,7 %
S1 (Sarjana)	30	47,7 %
Total	63	100 %

Sumber: lampiran 5

Dari tabel 4.3 dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1 (Sarjana) lebih banyak dari pada rata-rata dari pada yang memiliki pendidikan SMA yang sebesar 13 orang (20,6%) dan pendidikan Diploma yang memiliki rata-rata pendidikan yang berjumlah 20 orang (31,7%).

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki – Laki	40	63,5 %
Perempuan	23	36,5 %
Total	63	100%

Sumber: lampiran 6

Dari tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini bahwa rata-rata pegawai laki-laki

yang sebesar 40 orang (63,5%) dari pada jumlah karyawan perempuan yang berjumlah 23 orang (36,5%).

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari pembagian kuesioner pada responden, maka dapat diketahui bahwa *mean*, *std deviation*, *maximum* dan *minimum* dari tiap – tiap variabel atau deskripsi statistik mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PDAM Kabupaten Sleman, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	63	3.00	5.00	4.4921	.64441
2	63	3.00	5.00	4.5397	.59094
3	63	3.00	5.00	4.4286	.66513
4	63	3.00	5.00	4.1746	.75219
5	63	3.00	5.00	4.2381	.64042
				4.37462	

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4.37462 dengan skor minimum ada diangka 3 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan sudah sangat baik atau sangat tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	63	3.00	5.00	4.3651	.51749
2	63	3.00	5.00	4.2381	.58790
3	63	3.00	5.00	4.2381	.61472
4	63	3.00	5.00	4.3333	.59568
5	63	3.00	5.00	4.1746	.66088
6	63	2.00	5.00	4.2857	.63318
				4.272483	

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan jumlah rata-rata 4.272483 dengan skor minimum ada diangka 2 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada karyawan sudah sangat baik atau sangat tinggi.

3. Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	63	3.00	5.00	4.5714	.53019
2	63	2.00	5.00	4.4444	.69044
3	63	3.00	5.00	4.4603	.56298
4	63	3.00	5.00	4.2222	.75015
5	63	2.00	5.00	4.2698	.65270
6	63	3.00	5.00	4.4286	.53019

7	63	4.00	5.00	4.4921	.50395
				4.412686	

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel disiplin kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4.412686 dengan skor minimum ada diangka 2 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat baik atau sangat tinggi.

4. Kinerja Karyawan

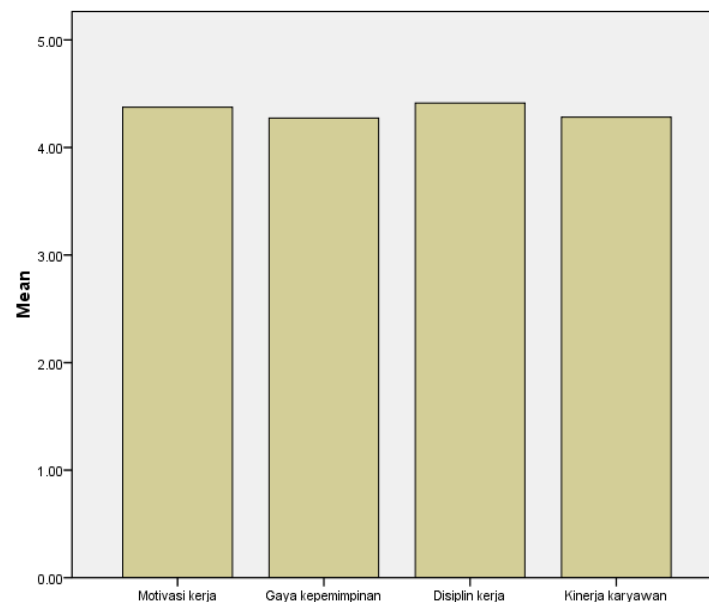
Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	63	3.00	5.00	4.3810	.55150
2	63	2.00	5.00	4.3016	.58571
3	63	3.00	5.00	4.2857	.63318
4	63	2.00	5.00	4.1270	.68373
5	63	2.00	5.00	4.2540	.64678
6	63	2.00	5.00	4.3016	.63842
7	63	2.00	5.00	4.1270	.63480
8	63	3.00	5.00	4.2698	.57379
9	63	2.00	5.00	4.1905	.75897
10	63	2.00	5.00	4.4603	.66782
11	63	3.00	5.00	4.1905	.69229
12	63	3.00	5.00	4.4286	.53019
13	63	3.00	5.00	4.4603	.61763
14	63	3.00	5.00	4.1746	.58309
				4.282321	

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 4.282321 dengan skor minimum ada diangka 2 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan sangat baik atau sangat tinggi.

Jumlah rata-rata variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.1
Statistik Deskriptif



Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4.37462, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan jumlah rata-rata 4.272483, variabel disiplin kerja

menunjukkan jumlah rata-rata 4.412686, dan variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 4.282321.

Kategori yang digunakan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam mengkategorikan tingkat jawaban dapat diukur dengan rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kategori tingkat jawaban

Kategori	Batas	Ket. Per variabel			
		MK	GK	DK	KK
Rendah	1 - 2,33	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
Sedang	2,34 - 3,67	Baik	Baik	Baik	Baik
Tinggi	3,68 - 5	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata dalam tingkat jawaban yang sangat baik/ sangat setuju.

D. Hasil Uji Kualitas Instrumen dan Data formal

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Hasil 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 kurang dari 5% atau $< 0,05$.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	Sig	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan motivasi kerja dinyatakan valid, dengan nilai signifikan < 0.05 .

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	Sig	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan table 4.11 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid, dengan nilai signifikan < 0.05 .

Tabel 4.12**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Butir	Sig	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan Disiplin Kerja dinyatakan valid, dengan nilai signifikan < 0.05 .

Tabel 4.13**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Butir	Sig	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid
12	0,000	Valid

13	0,000	Valid
14	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, dengan nilai signifikan < 0.05.

2. Hasil 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 (>0,06). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,816	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,795	Reliabel
Disiplin Kerja	0,778	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,768	Reliabel

Sumber: Lampiran 7, 8, 9

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.15 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi sebesar 0,816; Gaya Kepemimpinan sebesar 0,795; Disiplin kerja sebesar 0,778; dan Kinerja Karyawan Sebesar 0,768. Jadi masing – masing variabel lebih besar dari 0,6

maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang dipakai dalam variabel adalah handal atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji normalitas Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, dimana nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		63	63	57
<i>A Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000	0,000	74,67
	<i>Std. Deviation</i>	2.564	5,000	7,633
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,108	,070	,111
	<i>Positive</i>	,068	,062	,098
	<i>Negative</i>	-,108	-,070	-,111
<i>Test Statistic</i>		,093	,110	,111

Asymp. Sig. (2-tailed)	,456	,913	,076
------------------------	------	------	------

Sumber: Lampiran 16

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,456 yang artinya Motivasi Kerja dinyatakan normal, karena memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$
- b. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,913 yang artinya Gaya Kepemimpinan dinyatakan normal, karena memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$
- c. Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,076 yang artinya Kinerja Karyawan dinyatakan normal, karena memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$

b. Hasil Uji Autokorelasi

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi persamaan model regresi adalah bebas autokorelasi. Menurut Imam Ghozali (2006) Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi pada penelitian ini digunakan Uji *Durbin – Watson* (DWTest). Model regresi dinyatakan bebas autokorelasi jika memenuhi criteria sebagai berikut :

Tabel 4.16
Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis Nol	keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tdk ada autokorelasi positif	No desicison	$dL \leq d \leq dU$

Tdk ada autokorelasi Negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tdk ada autokorelasi Negatif	No decision	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tdk ada autokorelasi positif atau negative	Tdk ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Hasil Uji Durbin Watson pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi Tahap 1

Model	Durbin – Watson
1	2.031

Sumber: Lampiran 13

Nilai yang diketahui pada tabel durbin watson ($df=62, k=2$) nilai dL 1,5232, dU 1,6561, $4 - dL$ 2,4768, $4 - dU$ 2,3439. Maka jika dilakukan perhitungan adalah sebagai berikut:

a. Tahap 1

Nilai durbin Watson berada pada kriteria $dU < d < 4 - dU$.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

b. Tahap 2

Nilai durbin Watson berada pada kriteria $dU < d < 4 - dU$.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau

negative atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Gozali 2006).

Tabel 4.18

Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.213	1.999		.107	.915
	motivasikerja	-.009	.076	-.017	-.123	.903
	gayakepemimpinan	.079	.075	.146	1.052	.297
a. Dependent Variable: RES_2						

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.274	4.389		1.885	.064
	motivasikerja	-.112	.162	-.108	-.689	.494

gayakepemimpinan	-.189	.143	-.184	-1.319	.192
disiplinkerja	.072	.144	.076	.504	.616

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel diatas pada tahap 1 dan 2 semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan semua variabel pada tahap 1 dan 2 lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20

Hasil Analisis Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.737	3.385		4.649	.000
	Motivasikerja	.530	.129	.484	4.114	.000
	Gayakepemimpinan	.139	.128	.128	1.085	.282
a. Dependent Variable: disiplinkerja						

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap pertama pada tabel 4.21 dapat ditunjukkan hasil output SPSS nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk motivasi kerja 0,484 dan nilai signifikansi pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan H1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja diterima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk motivasi kerja adalah 0,484 merupakan nilai *path* atau jalur P1.

Standardized Coefficients (beta) untuk gaya kepemimpinan 0,128 dan nilai signifikansi pada $0,282 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan H2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ditolak karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,128 merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Tabel 4.21

Hasil Analisis Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.263	6.750		.632	.530
Motivasikerja	.577	.250	.249	2.312	.024
Gayakepemimpinan	.513	.220	.223	2.329	.023
Disiplinkerja	.968	.221	.457	4.386	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap kedua pada tabel 4.22 dapat ditunjukkan hasil output SPSS nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk motivasi kerja 0,249 dan nilai signifikansi pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H3 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk motivasi kerja adalah 0,249 merupakan nilai *path* atau jalur P3.

Standardized Coefficients (beta) untuk gaya kepemimpinan 0,223 dan nilai signifikansi pada $0,012 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H4 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,223 merupakan nilai *path* atau jalur P4.

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap ketiga pada tabel 4.22 dapat ditunjukkan hasil output SPSS nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk disiplin kerja 0,457 dan nilai signifikansi pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*) yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan H5 yang menyatakan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* untuk motivasi kerja adalah 0,457 merupakan nilai *path* atau jalur P5.

2. Path Analysis

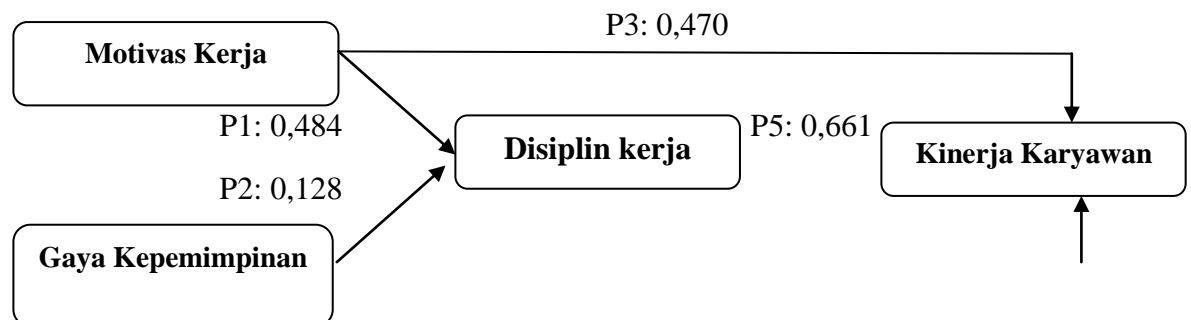
Path Analysis ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Menurut Imam Ghozali (2011), untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya. Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficients (beta)* lebih besar dibanding pengaruh langsung.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients (beta)* yang telah diketahui dari pengujian regresi, maka didapat nilai Jalur untuk pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,484 (P1). Sedangkan nilai jalur untuk pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,457 (P5). Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja maka perhitungannya yaitu $P1 \times P5 = (0,484) \times (0,457) = 0,221188$. Sedangkan pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai jalurnya sebesar 0,249 (P3). Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung

yaitu sebesar 0, 221188 < 0,249. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients (beta)* yang telah diketahui dari pengujian regresi, maka didapat nilai Jalur untuk pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,128 (P2). Sedangkan nilai jalur untuk pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,457 (P5). Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja maka perhitungannya yaitu $P2 \times P5 = (0,128) \times (0,457) = 0,058496$. Sedangkan pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nilai jalurnya sebesar 0,223 (P4). Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar $0,058496 < 0,223$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut disajikan kembali model penelitian setelah dilakukan pengujian regresi dan analisi jalur (*path analysis*) :



 P4: 0,282

Gambar 4.2

Hasil Analisis *Path***3. Uji t (*t test*)**

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis satu sampai lima, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian *t test* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.22**Hasil Uji t**

Hipotesis	Variabel Penjelas	t statistik	Sig	Keterangan
1	Motivasi kerja terhadap disiplin kerja	4,114	0,000	Signifikan
2	Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja	1,085	0,282	Tidak Signifikan
3	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	4,333	0,000	Signifikan
4	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	2,597	0,012	Signifikan
5	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	6,886	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 17

a. Pengujian motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis satu (H1) diterima.

b. Pengujian gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis dua (H2) ditolak.

c. Pengujian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tiga (H3) diterima.

d. Pengujian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis empat (H4) diterima.

e. Pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis lima (H5) diterima.

E. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara lengkap, sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PDAM Kabupaten Sleman berjalan baik dan terbilang tinggi sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Karyawan merasa bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan merupakan salah satu bentuk perhatian atau penghargaan perusahaan kepada karyawannya, seperti halnya dalam kehadiran di pagi hari, bagi karyawan yang selalu datang tepat waktu akan diberikan beberapa bonus khusus. Hal ini juga terlihat dari keseharian karyawan yang cenderung selalu disiplin dan tepat waktu saat datang bekerja ataupun menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya selalu diperhatikan perusahaan. Karakteristik ini membuat disiplin kerja karyawan semakin baik dan terus meningkat, dengan kata lain motivasi kerja yang diberikan PDAM Kabupaten Sleman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda dan Andriyani (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 ditolak, yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa atasan dengan bawahan di PDAM Kabupaten Sleman memiliki hubungan yang rendah atau gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak berjalan baik sehingga tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya.

Para karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan atasannya tidak begitu baik,

atasan tidak begitu perhatian dengan urusan bawahannya karena merasa lebih memiliki tanggung jawab yang berbeda dan urusan masing-masing karyawan merupakan privasi pribadi yang tidak penting untuk di permasalahkan. Hal ini juga terlihat dari keseharian karyawan yang cenderung lebih banyak bekerja dilapangan dan menggunakan keterampilan masing-masing, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya tidak begitu diperhatikan oleh atasannya. Karakteristik ini membuat gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahannya secara fisik dan mental lebih berkurang sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) dan Siagian (2007), yang menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Gutama, dkk(2014)**, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PDAM Kabupaten Sleman berjalan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan terbilang sudah baik dan merupakan salah satu bentuk perhatian atau penghargaan perusahaan kepada karyawannya, seperti halnya dalam pemberian kompensasi dan beberapa bonus bagi karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini juga terlihat dari keseharian karyawan yang selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya selalu diperhatikan perusahaan. Dengan kata lain motivasi kerja yang diberikan PDAM Kabupaten Sleman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdillah (2011), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 4 diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PDAM Kabupaten Sleman berjalan baik dan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan karyawan sehingga nantinya para karyawan akan memiliki keyakinan bahwa kinerja yang sebenarnya lebih baik daripada kinerja yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dan diterapkan oleh seorang pemimpin dapat membuat karyawan yang sebagai bawahan akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pemimpin yang selalu memberikan contoh yang baik dalam kinerjanya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya juga. Dengan kata lain gaya kepemimpinan seorang pemimpin menunjukkan bagaimana seorang pemimpin itu menerapkan prinsip dalam dirinya untuk

menjalankan usahanya. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam dirinya akan secara otomatis mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi bawahannya, karena secara tidak langsung itu menunjukkan gaya pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2012), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 5 diterima, yang artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang ada di PDAM Kabupaten Seleman berjalan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan maupun karyawannya. Oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. . Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan

disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan efektif. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza (2010), Nuraini dan Siswanta (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.