

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PERUMDA AIR MINUM TIRTA BAHARI KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh

**Singgih Yulianto**

**NPM: 4120600007**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PERUMDA AIR MINUM TIRTA BAHARI KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Singgih Yulianto**

**NPM: 4120600007**

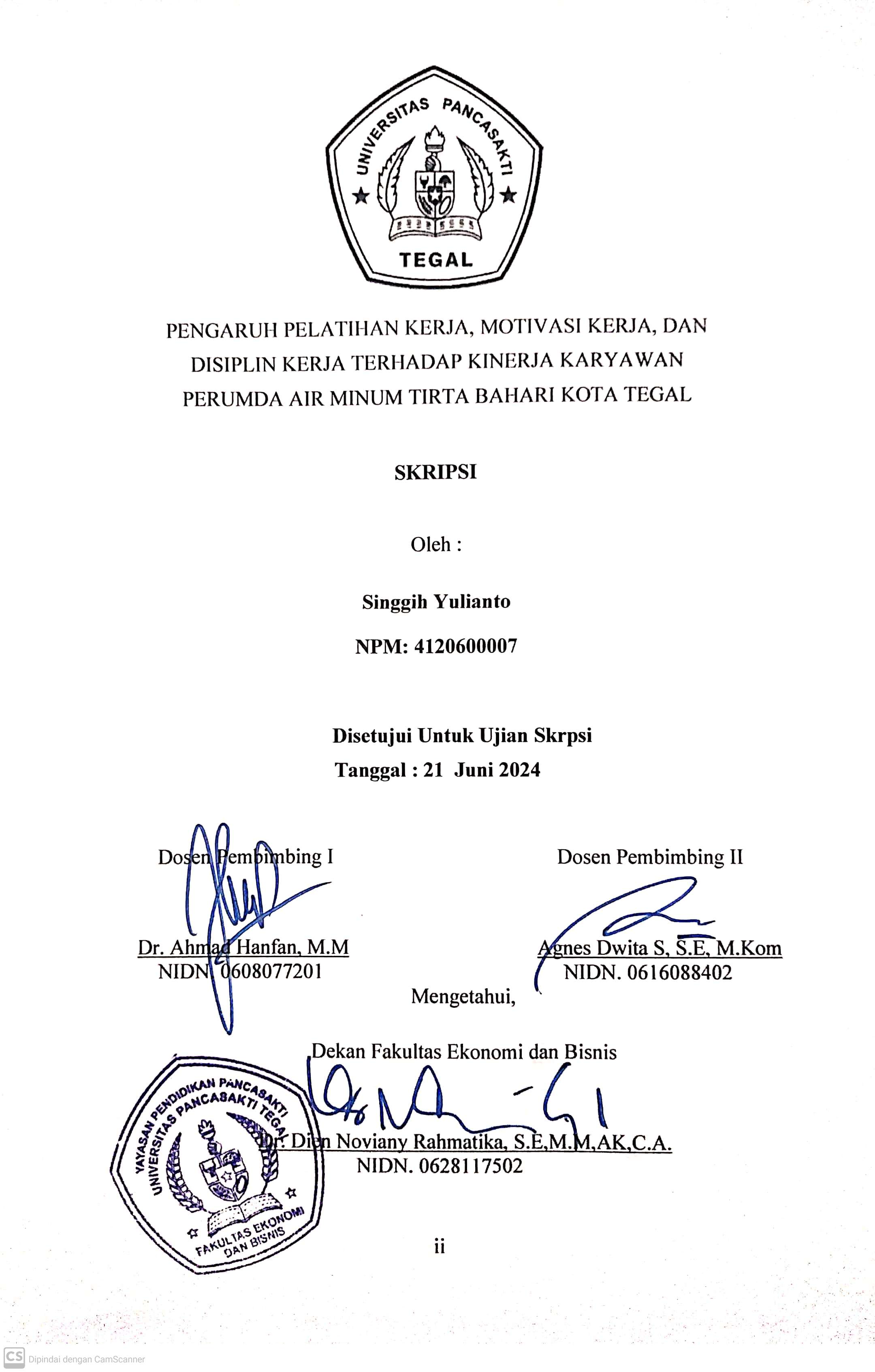
Diajukan Kepada:

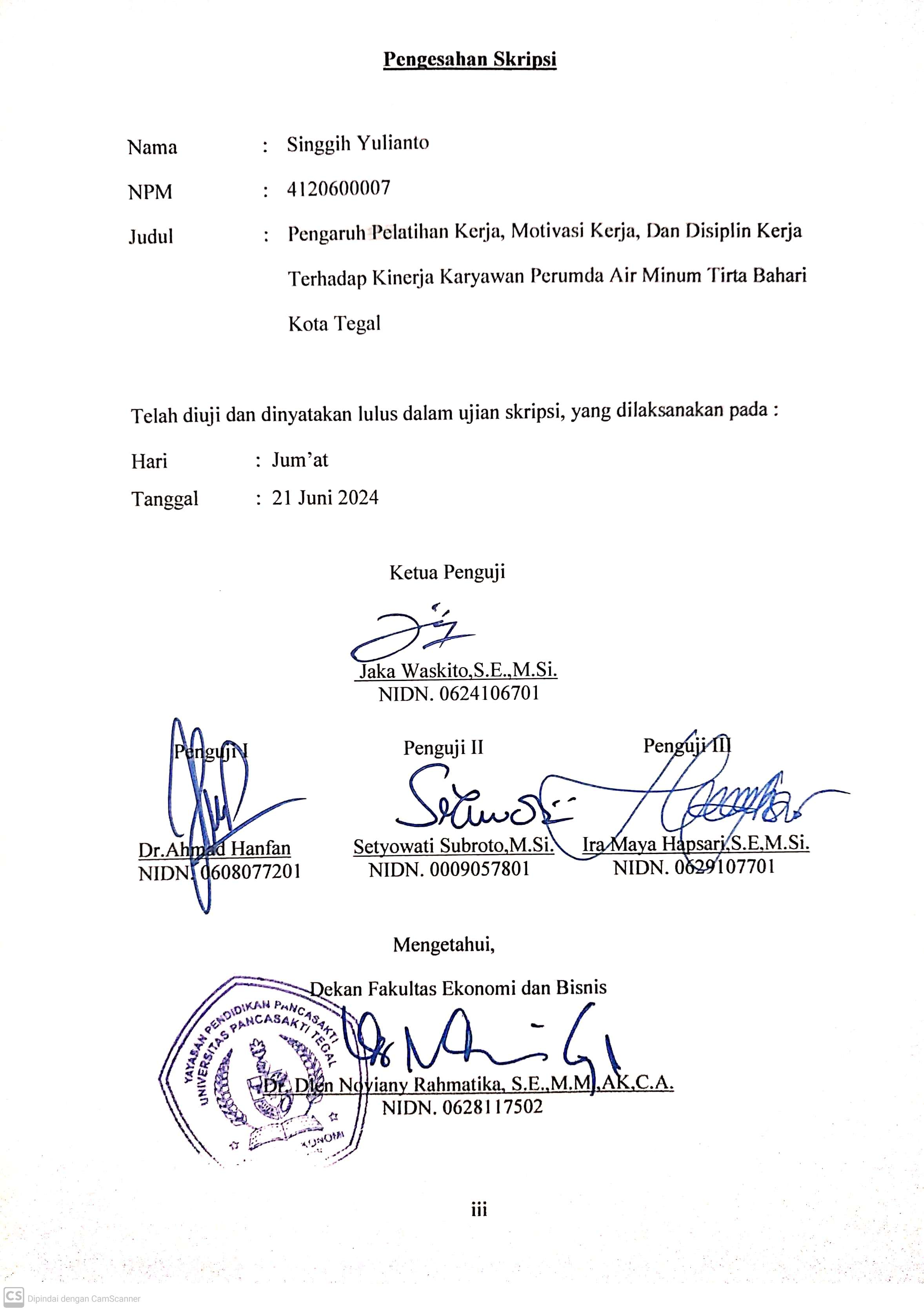
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**





**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

“*Orang Positif Saling Mendoakan,*

*Orang Negatif Saling Menjatuhkan,*

*Orang Sukses Mengerti Pentingnya Proses,*

*Orang Gagal Lebih Banyak Protes”*

***(Singgih Yulianto)***

**PERSEMBAHAN:**

Kupersembahakna Skirpsi Ini Kepada:

1. Istri dan Anak-anaku Tercinta

2. Kakak dan Adikku Tercinta

3. Sahabat-Sahabatku

4. Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

5. Universitas Pancasakti Tegal Tempatku Belajar

# 

**ABSTRAK**

**Singgih Yulianto, 2024, Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.**

Kualitas sumber daya yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja disini berarti implementasi atau penerapan kemampuan seorang dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu di era globalisasi ini perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga kinerja dalam perusahaan pun akan meningkat.

Tujuan Penelitian ini adalah 1) mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal ,2) mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 3) mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 4) mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal, 2) terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal,3) terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal,4) terdapat pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, MSI, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji, Determinasi Koefisien.

Hasil penelitian ini adalah 1) Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhada Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhada Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 3) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhada Kinerja Karyawan pada   
Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota TegaL, 4) Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhada Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja   
 Karyawan

***ABSTRACT***

***Singgih Yulianto, 2024, The influence of Job Training, Work Motivation, and Work Discipline on Employees Performance of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City.***

*The quality of professional resources is closely related to employee performance in a company. Performance here means the implementation or application of a person's abilities in the field of work entrusted to him. Therefore, in this era of globalization, companies must have workers who have good work quality so that performance within the company will increase.*

*The purpose of this research are 1) to find out whether there is an influence of Job Training on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City, 2) to find out whether there is an influence of Work Motivation on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City, 3) to find out whether there is an influence of Work Discipline on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City, 4) to find out whether there is a simultaneous influence of Job Training, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City.*

*The hypotheses in this research are 1) there is an influence of Job Training on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City, 2) there is an influence of Work Motivation on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City, 3) there is an influence of Work Discipline on the Performance of Perumda Air Employees Drinking Tirta Bahari, Tegal City, 4) there is a simultaneous influence of Job Training, Work Motivation, Work Discipline on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City*

*In this research, researchers will use quantitative research methods. The sampling technique used in this research used the Slovin method, the number of samples in this research were 59 employees of Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City.*

*Data analysis in this research uses Validity Test, Reliability Test, MSI, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T Test, F Test, Test, and Coefficient Determination.*

*The results of this research are that 1) Job Training has no effect on Employee Performance at Perumda Air Minum Tirta Bahari Tegal City, 2) Work Motivation has an effect on Employee Performance at Perumda Air Minum Tirta Bahari Tegal City, 3) Work Discipline has no effect on Employee Performance at Perumda Air Minum Tirta Bahari, TegaL City,4) Job Training, Work Motivation, and Work Discipline influence employee performance at Perumda Air Minum Tirta Bahari, Tegal City.*

*Keywords: Job Training, Work Motivation, and Work Discipline on Employees Performance*

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal**“.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan

memperloeh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal.

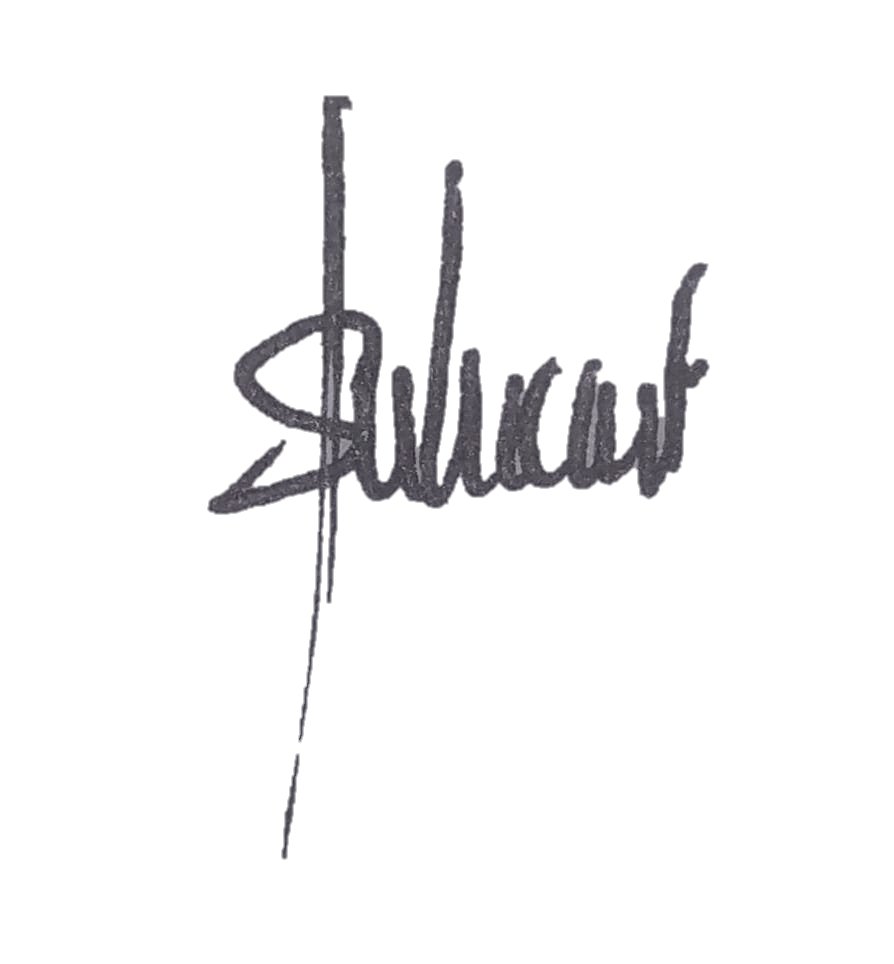
Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak,C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, S.E, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 1 Juni 2024



Singgih Yulianto

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN & PERSETUJUAN PUBLIKASI v

ABSTRAK vi

*ABSTRACT* vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Rumusan Masalah 10
3. Batasan Penelitian 11
4. Tujuan Penelitian 11
5. Manfaat Penelitian 12
6. Manfaat Teoritis 12
7. Manfaat Praktis 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13

1. Landasan Teori 13
2. Kinerja Karyawan 13
3. Pelatihan Kerja 16
4. Motivasi Kerja 20
5. Disiplin Kerja 23
6. Penelitian Terdahulu 26
7. Kerangka Pemikiran Konseptual 33
8. Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN 39

1. Jenis Penelitian 39
2. Populasi dan Sampel 40
3. Populasi 40
4. Sampel 41
5. Skala Pengukuran Variabel 43
6. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel 43
7. Definisi Konseptual 43
8. Variabel Dependen 44
9. Variabel Independen 44
10. Operasional Variabel 44
11. Jenis Data 46
12. Data Primer 46
13. Data Sekunder 46
14. Metode Pengumpulan Data 46
15. Kuesioner 46
16. Metode Wawancara 47
17. Metode Dokumentasi 47
18. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 48
19. Uji Validitas 48
20. Uji Reliabilitas 49
21. Metode Analisis Data 50
22. Method Of Successive Interval (MSI) 50
23. Uji Asumsi Klasik 52
24. Uji Normalitas 52
25. Uji Multikolonieritas 52
26. Uji Heteroskedastisitas 54
27. Regresi Linier Berganda 54
28. Uji Statistik 55
29. Uji t (Parsial) 55
30. Uji F (simultan) 58
31. Koefisiensi Determinasi () 61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 63

1. Gambaran Umum 63
2. Profil Perumda Tirta Bahari Kota Tegal 63
   * + - 1. Sejarah Singkat 63
         2. Visi dan Misi 65
         3. Tujuan Perumda Tirta Bahari Kota Tegal 65
3. Struktur Organisasi 66
4. Job Description 67
5. Hasil Penelitian 70
6. Deskripsi Responden 70
   * + - 1. Jenis Kelamin 71
         2. Usia Responden 71
         3. Masa Kerja 72
7. Uji Validitas dan Reliabilitas 73
   * + - 1. Uji Validitas 73
         2. Uji Reliabilitas 75
8. Method Of Successive Interval (MSI) 77
9. Uji Asumsi Klasik 77
   * + - 1. Uji Normalitas 77
         2. Uji Multikolonieritas 79
         3. Uji Heteroskedastisitas 80
10. Analisis Regresi Linier Berganda 81
11. Uji Statistik 83
    * + - 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) 83
          2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F) 85
12. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi 86
13. Pembahasan 87
14. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 88
15. Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan 89
16. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 90
17. Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 94

1. Kesimpulan 94
2. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA 95

LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022 4

2. Pelatihan Karyawan Tahun 2023 6

3. Kapasitas dan Kondisi Sumber Air Baku 7

4. Pencapaian Pemasangan Pelanggan Baru Tahun 2020-2022 8

5. Penelitian Terdahulu 31

6. Data Jumlah Karyawan Bulan September Tahun 2023 40

7. Data Sampel Karyawan Bulan September Tahun 2023 42

8. Skor Pernyataan 43

9. Operasional Variabel 45

10. Profil responden menurut jenis kelamin 71

11. Profil responden menurut Usia Responden 71

12. Profil responden menurut Masa Kerja Responden 72

13. Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan 73

14. Hasil Uji Validitas Variable Pelatihan Kerja 73

15. Hasil Uji Validitas Variable Motivasi Kerja 74

16. Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja 75

17. Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan 76

18. Hasil Uji Reliabilitas Variable Pelatihan Kerja 76

19. Hasil Uji Reliabilitas Variable Motivas Kerja 76

20. Hasil Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja 77

21. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov Test 78

22. Hasil Uji Multikolonieritas 79

23. Hasil Uji Autokorelasi Run Test 79

24. Hasil Uji Heteroskedastisitas 80

25. Hasil Uji Linier Berganda 82

26. Hasil Uji T 84

27. Hasil Uji F 85

28. Hasil Koefisien Determinasi 87

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. Grafik Prosentase kehahadiran Karyawan Tahun 2022Tahun 2022 9

2. Grafik Prosentase kehahadiran Karyawan Tahun 2023 9

3. Kerangka Pemikiran 37

4. Uji sisi kiri kanan 57

5. Uji F 60

6. Struktur Organisasi Perumda Tirta Bahari Kota Tegal 66

7. Hasil Uji Normalitas 78

8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot 81

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

## Tidak dapat dipungkiri bahwa aset suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin profesional SDM yang dipegang kendali, maka Visi, Misi suatu perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisian dan produktif. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya, tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak terjadi (Hasibuan, 2016: 12).

## Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktifitas perusahaan dan perusahaan harus mampu untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan kinerjannya ditentukan oleh SDM yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan *(skill)*, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dengan memiliki sumber daya yang profesional ,berkualitas dan unggul akan lebih mudah perusahaan untuk bersaing (Kasmir, 2016: 182) .

## Kualitas sumber daya yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja disini berarti implementasi atau penerapan kemampuan seorang dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu di era globalisasi ini perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga kinerja dalam perusahaan pun akan meningkat (Dessler, 2011: 5).

## Faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung pada tercapainnya Visi dan Misi perusahaan tersebut. Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat. Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan professional, diperlukan tindakan yang konkret, konsisten dan kesinambungan (Sinambela, 2016: 510).

## Upaya yang konkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut di nilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan. Persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain dalam setiap persaingan usaha. Hal itulah yang harus dimiliki perusahaan, yaitu SDM yang berkualitas. Cara untuk memperoleh SDM yang berkualitas yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2013: 13).

## Kinerja adalah suatu hasil kerja yag dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waaktu. Kinerja didalam fungsi pelaksanaan tidak bisa berdiri dengan sendiri, juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai dan juga tingkat kompensasi yang diberikan kepadanya, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi (Hasibuan, 2016: 94).

## (Kasmir 2016) Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh, tujuanya adalah untuk melatih proses pengembangan karyawan yang memiliki kemampuan, kompentensi, dan pengetahuan kurang, akan diberikan pelatihan agar dapat memperbaiki kinerjanya dan meningkat dari sebelumnya. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan diharapkan dapat meningkatkan dan menyalurkan kemampuannya yang akan berdampak kepada kinerja perusahaan itu sendiri.

## (Mangkunegara, 2017:93) Motivasi merupakan keadaan yang menjadikan karyawan tergerak untuk mengupayakan tujuannya. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan juga dapat meningkatkan gairah dan semangat kerjanya , serta dapat memberikan peluang dan kesempatan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuanya. Sehingga pemberian motivasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Disiplin penting untuk perkembangan perusahaan, dan yang paling utama disiplin yang digunakan memotivasi karyawan melakukan tindakan disipliner terhadap individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang bertujuan untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan, dengan dasar kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang ada di dalam organisasi (Hasibuan, 2016: 406).

## Objek penelitian ini yaitu karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal yang merupakan perusahaan milik Pemerintah Kota Tegal yang menyediakan kebutuhan air minum untuk masyarakat Kota Tegal. Sebagai perusahaan BUMD, karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal harus selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil maksimal sebagai penyedia air minum serta memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah dalam rangka mendukung penyelenggaraan otonomi daerah (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

## Salah satu ukuran untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal pada 3 tahun terakhir yaitu 2020-2022 (Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2022).

**Tabel 1**

Penilaian Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari

Kota Tegal

Tahun 2020-2022

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Jumlah Pegawai** | **Kritetia** | | | | | |
| **Sangat Baik** | | **Baik** | | **Cukup** | |
| **Jumlah** | **Prosentase** | **Jumlah** | **Prosentase** | **Jumlah** | **Prosentase** |
| 1 | 2020 | 133 | 17 | 12,78% | 110 | 82,70% | 6 | 4,51% |
| 2 | 2021 | 138 | 20 | 14,49% | 111 | 80,43% | 7 | 5,07% |
| 3 | 2022 | 148 | 22 | 14,87% | 113 | 76,35% | 13 | 8,78% |

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2020-2022

Berdasarkan pada tabel 1, kualitas kerja pegawai, dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota. Penilaian ‘’Sangat Baik’’ diberikan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi pekerjaan dan sesuai dengan standar perusahaan serta mendapat respon yang baik dari konsumen. Untuk penilaian ‘’Baik’’ diberikan kepada Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan penilaian ‘’Cukup’’ diberikan kepada Karyawan yang penyelesaian pekerjaannya membutuhkan waktu lebih lama dari estimasi pekerjaannya (Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2022).

Berdasarkan fenomena tesebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota pada tahun sebelumnya berada pada kondisi yang ‘’baik’’ dengan nilai rata-rata 79,82%. Namun kualitas kinerja setiap tahunnya masih mengalami penurunan, salah satunya dengan tingkat aduan konsumen yang masih tinggi berkaitan dengan kecepatan tanggap pelayanan terhadap konsumen (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

Dengan meningkatnya jumlah pelanggan setiap tahunnya, kinerja karyawan harus selalu meningkatkan kualitas kerjanya dengan salah satu caranya merespon cepat laporan pengaduan dari konsumen yang akan berpengaru terhadap perusahaan. Hal tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan yaitu dengan target mayoritas karyawan 85% memiliki kinerja ‘’Sangat baik’’ (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024) .

Berikut adalah Pelatihan yang di berikan kepada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal:

**Tabel 2**

Pelatihan Karyawan Perumda Air Minum

Tirta Bahari Kota Tegal

Tahun 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Pelatihan** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Peserta** |
| 1. | Diklat Perpajakan Ter Update Khusus Perusahaan Air Minum / PDAM | 144 | 2 |
| 2. | Pelatihan Aplikasi Online Tagihan Terpusat Air Minum Kemhan/ TNI | 144 | 3 |
| 3. | Pelatihan Manajemen Air Minum Tingkat Muda | 144 | 1 |
| 4. | Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah LEVEL 1 | 144 | 2 |
| 5. | Workshop Nasional Tata Kelola Pertanggungjawaban Direksi pada BUMD Air Minum | 144 | 1 |
| 6. | Diklat Penyusunan RKA Perusahaan Daerah Air Minum | 144 | 4 |
| 7. | Pelatihan Manajemen Air Minum Tingkat Muda Angkatan XVII | 144 | 4 |
| 8. | In House Training Satuan Pengendalian Intern | 144 | 3 |
| 9. | Indonesia Water Forum 2022 | 144 | 2 |
| 10. | Pelatihan ToT (Training of Trainer) | 144 | 1 |
| 11. | Pelatihan Manajemen Air Minum Tingkat Madya Angkat II | 144 | 2 |
| 12. | Undangan Bimbingan Teknis Perencanaan Strategis Perumda Air Minum Kab/Kota dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Pelanggan dan Penyediaan Air Bersih serta Sistem Pengelolaan Keuangan dengan Kinerja Terukur | 144 | 3 |
| 13. | Pelatihan Perpajakan Sehari | 144 | 2 |
| 14. | Ikatan Ahli Teknik Penyehatan dan Teknik Lingkungan Indonesia (IATPI) | 144 | 3 |
| 15. | Workshop RPAM | 144 | 14 |
|  | Jumlah |  | 47 |

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2023

Pada tabel 2 , menjelaskan kegiatan Pelatihan yang dilakukan oleh beberapa karyawan Pelatihan Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal pada tahun 2023. Total pelatihan yang dilakukan ada 15 pelatihan dan dari 144 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 47 Karyawan (Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan. Akan tetapi tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan, hanya sebagian saja yang ditentukan oleh perusahaan. Karena pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal bergerak melayani kebutuhan air bersih di wilayah Kota Tegal. Sumber air baku Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal meliputi beberapa mata air, dengan kapasitas dan kondisinya yang sampai saat ini masih beroperasi dengan baik (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

**Tabel 3**

Kapasitas dan Kondisi Sumber Air Baku

Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Sumber Air Baku** | **Lokasi** | **Kap. Debit (L/Detik)** | **Kualitas** | **Tahun Pembuatan** | **Kondisi** |
| 1. | Kaligiri /  PDAB BREGAS 1 | Tuk Suci Ds. Gombong | 200 l/detik | Baik | 1937 | Baik |
| 2. | Banyumudal / PDAB BREGAS 2 | Ds. Suniarsih | 110 l/detik | Baik | 1994/1995 | Baik |
| 3. | Bumijawa | Ds. Guci | 70 l/detik | Baik | 2015/2016 | Baik |
| Jumlah | | | 380 l/detik |  | | |

Sumber : Sub. Bag. Sumber, 2024

Kegiatan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal meliputi sambungan baru, perawatan sambungan yang telah ada, serta pemutusan sambungan bagi pelanggan yang tidak lagi mempergunakan pasokan air ataupun pelanggan yang tidak membayar tagihan rekening yang telah dibebankan kepada pelanggan.

Berikut Pencapaian target pemasangan pelanggan baru Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal:

**Tabel 4**

Pencapaian Pemasangan Pelanggan Baru Tahun 2020-2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target** | **Realisasi** | **Belum Terealisasi** |
| 2020 | 3000 | 2839 | 161 |
| 2021 | 2863 | 2781 | 82 |
| 2022 | 3038 | 2065 | 973 |

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2020-2022

Tabel diatas menunjukan kuantitas pekerjaan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bahari dari tahun 2020 sampai 2022 terdapat penigkatan dari target kuantitas pekerjaan yang belum realisasi. Jika pelaksanaan tidak tepat waktu, terlihat dari presentase realisasi pekerjaan menurun dari tahun ke tahun dan bertambahnya jumlah target yang belum terealisasi sehingga akan menumpuk untuk dikerjakan pada periode berikutnya (Bag. Umum & Kepegawaian, 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut, pekerjaan yang tidak dikerjakan tepat waktu dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih berat. Atasan harus memberikan dorongan dan motivasi agar karyawannya segera memenuhi target dan menjalakan pekerjaan. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka gairah dan semangat kerja tumbuh kembali, Sehingga pemberian motivasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

Untuk mengukur disiplin kerja, maka dapat menggunakan indikator dari variabel yang diteliti yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan pengawasan melekat. Salah satu indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai indikator kehadiran (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024). Berikut data kehadiran karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari:

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2022

**Gambar 1**

Grafik Prosentase kehahadiran Karyawan Tahun 2022

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2023

**Gambar 2**

Grafik Prosentase kehahadiran Karyawan Tahun 2023

Berdasarkan Gambar 1 dan 2, menunjukan grafik prosentase kehadiran karyawan tahun 2022-2023. Menurut gambar diatas menujukan bahwa setiap bulan pada tahun 2022-2023 karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal belum pernah mengalami tingkat kehadiran yang 100% atau semua hadir. Dan pada setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan presentase kehadiran yang fluktuatif ( Bag. Umum & Kepegawaian, 2023).

Hal tersebut dikarenakan penerapan batasan absensi dari pukul 07.00 sampai dengan 07.05. Apabila lebih dari diatas 5 menit dianggap tidak hadir, dan karyawan yang tidak masuk tanpa adanya keterangan. Berdasarkan grafik tersebut jumlah kehadiran yang terjadi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal dikatakan cukup baik, Namun harus selalu ditingkatkan lagi yang dapat mempengaruhi pencapaian target Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal” (Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2024).

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
4. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?

## Batasan Penelitian

## Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di Perumda Tirta Bahari Kota Tegal.
2. Data penilaian Kinerja di ambil 3 tahun kebelakang pada saat penelitian dimulai.
3. Data pencapaian target pemasangan pelanggan baru diambil 3 tahun kebelakang pada saat penelitian dimulai.
4. Rekap presensi kehadiran di tahun 2023 hanya bulan Januari s/d Juni sebagai acuan perhitungan setengah periode. Dengan keterbatasan penelitian dikarenakan memulai pada waktu yang berdekatan.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan atau perkembangan ilmu dibidang manajemen sumber saya manusia khususnya berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penulis mampu memperdalam dan mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam perumusan kebijakan terkait masalah sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan

# **BAB II** TINJAUAN PUSTAKA

1. **Landasan Teori**

## Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 183) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Menurut Robins dalam (Kasmir, 2016: 183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivai dan kesempatan. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima pegawai dengan baik. Sebaliknya, jika penilaian kerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan (Sinambela, 2016: 519)

## Berdasarkan definisi mengenai kinerja karyawan ialah sebuah hasil pengukuran dari pencapaian proses pekerjaan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang berhasil dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik dan bagus kualitas kerja seorang karyawan maka semakin baik hasil dari apa yang karyawan tersebut jalankan. Pengukuran kinerja karyawan dibuat agar menjadi suatu bahan evaluasi untuk setiap karyawan agar dapat memperbaiki skills nya dan mempertahankan kelebihannya (Sinambela, 2016: 510).

* 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 189) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

1. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

1. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan

1. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

1. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

1. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan–kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

1. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

1. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

1. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

* 1. Dimensi dan Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut (Kasmir, 2018:208) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

1. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan. Hubungan ini sering dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan.

1. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

1. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Makin cepat pekerjaan yang terselesaikan makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya.

1. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

1. **Pelatihan Kerja**

Menurut (Sinambela, 2019:169) menjelaskan pelatihan merupakan suatu aktivitas dalam peningkatan keahlian karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai bentuk investasi, pelatihan tidak hanya dikhususkan kepada karyawan baru saja, melainkan karyawan lama yang hendak dipromosikan keposisi tertentu.

Berdasarkan pendapat (Kasmir, 2016: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubunga dengan pengeahuan, keahlian dan perilaku karyawan

Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas yang dijelaskan oleh para ahli bahwasannya pelatihan ialah suatu tindakan peningkatan pemahaman, keterampilan, serta perilaku karyawan yang memiliki keterhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat melakukan pekerjaan tersebut secara efektif.

1. Manfaat Pelatihan Menurut Kasmir (2019:133) ada beberapa

manfaat pelatihan yaitu :

1. Perencanaan karier

Pelatihan bermanfaat bagi karyawan untuk merencanakan karirnya kedepan lebih baik, karena dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah untuk peningkatan karier, baik jabatan maupun golongannya yang lebih tinggi dari sebelumnya.

1. Kompensasi

Karyawan yang mengikuti pelatihan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik karena kemampuannya dalam mengerjakannya pekerjaan saat ini meningkat.

1. Alat negosiasi

Karyawan yang mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan dan keahlian tertentu, dengan tingkat kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik maka akan memiliki nilai tawar dari pekerjaan saat ini menjadi meningkat, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.

1. Memiliki kepuasaan tersendiri

Karyawan akan memiliki kepuasaan tersendiri dalam melakukan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan karyawan juga dapat memperoleh pengalaman baru baik dari pengetahuan ataupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

1. Refreshing

Pelatihan merupakan tempat baru bagi karyawan, terutama bagi karyawan yang sudah lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dalam bekerja. Karena dengan pelatihan para karyawan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja.

1. Dimensi dan Indikator-indikator Pelatihan kerja

Menurut (Kasmir, 2016: 144) indikator aspek yang perlu di perhatikan pada pelatihan yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

1. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan

1. Instruktur/Pelatih

Mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Untuk meningkatkan skil dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuaidengan bidangnya

1. Materi pelatihan

Materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih

1. **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan ( Hasibuan, 2013: 141)

Menurut (Siswanto, 2014: 119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Pada dasarnya, manusia akan selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan untuk itu, diperlukan tekad yang kuat. Terdapat pemahaman bersama di mana agar sebuah tujuan bisa tercapai dan kebutuhan dapat terpenuhi, diperlukan upaya- upaya tertentu yang mampu mengembangkan pemahaman, keahlian, dan kemampuan yang mumpuni. .

Dari definisi motivasi kerja menurut para ahli, ditarik kesimpulan bahwa definisi paling mendasar dari motivasi kerja ialah tingkah laku dan elemen yang mampu menggerakkan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau tujuan pekerjaannya. Motivasi kerja menjadi suatu usaha yang menjadi dorongan dasar agar seseorang dapat mencapai tujuannya. Awal terbentuknya motivasi kerja karena kebutuhan manusia yang harus dipenuhi dan pada dasarnya manusia harus mengidentifikasi terlebih dahulu apayang diingkan dan dibutuhkannya agar memiliki cara dan rencana untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut.

* 1. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
    1. Menurut teori Mc Clelland dalam (Siswanto, 2014: 130) Dimensi dan Indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :
11. Kebutuhan akan Prestasi *(needs for achievement)*

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

1. Kebutuhan akan Afiliasi *(needs for affiliation)*

adalah suatu kebutuhan untuk membentuk hubungan sosial secara hangat, memelihara, mengembangkan hubungan afeksi yang positif dan memperbaiki hubungan sosial dengan orang lain, sehingga individu memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan cenderung untuk berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan positif yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain

1. Kebutuhan akan Kekuasaan *(needs for power)*

Merupakan daya penggerakan yang memotivasi semangat karyawan dalam melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang

diberikan perusahaan.

1. **Disiplin Kerja**

Menurut ( Hasibuan, 2013: 193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasian dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja para karyawan. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasikan, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela, 2016:334)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan sikap atau perilaku seseorang yang berbentuk kesadaran maupun kesediaannya untuk mematuhi seluruh peraturan tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis secara sukarela

* 1. Tujuan Disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanato dalam (Sinambela, 2019: 340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum umum disiplin kerja

Adalah demi kelangsungan perusahan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2) Tujuan khusus disiplin kerja :

a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen

b) Dapat melaksanakam pekerjaan sebaik-sebaiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat prodiktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

* 1. Dimensi dan Indikator-indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanato dalam (Sinambela, 2019: 356), sebagai berikut:

Frekuensi Kehadiran

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaanya.

Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapaat dihindari.

Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakannya pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

Pengawasan .Melekat

Pengawasaan .melekat .adalah .tindakan .nyata .dan .paling .efektif .dalam .mewujudkan .kedisiplinan .karyawan .perusahaan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan dalam penulisan untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat membandingkan atau memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji. Penelitian sumber daya manusia, khususnya penelitian yang berkaitan dengan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, telah banyak diteliti oleh dosen dan mahasiswa di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta. Banyaknya SDM penelitian atau penelitian secara teoritis dapat dijadikan sebagai acuan untuk menambah wawasan keilmuan. Bahkan, penelitian sumber daya manusia juga dapat diterapkan pada organisasi pemerintah dan swasta. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Sinambela, 2016: 479). Dikemukakan 10 jurnal penelitian yang relevan , yaitu :

1. (Azizil Bana, 2016), “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik TerhadapKinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari)’’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung yaitu melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. (Sundusiahetal, 2019), “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara’’. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 37,2% hipotesis terbukti. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 67,3% hipotesis terbukti. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh sebesar 26,7% hipotesis terbukti sedangkan sisanya sebesar 73,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.
3. (Khoirul Umam and Abdurokhim 2023), “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)’’. Hasilnya menunjukkan bahwa; Bekerja disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan akontribusi sebesar 94,6%. Sedangkan secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan positif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan maka semakin baik lebih baik kinerja para karyawan tersebut. Dengan kata lain kinerja pegawai yang bisa terakselerasi Tujuan organisasi dapat terwujud apabila disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja dapat dioptimalkan.
4. (Pratiwi and Bagia 2021), “Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana’’. Hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, serta kemampuan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.
5. (Worang and Runtuwene 2019), “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon’’. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon, sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tomohon Kota.

## (Anggoro, 2020), “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan’’. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan ataupun secara parsial motivasi, pelatihan, serta disiplin kerja berdampak positif serta relevan kepada kinerja karyawan bagi PT. PDAM Tirtanadi. Menurut uji koefisien determinasi dapat dilihat besarnya pengaruh variabel yang diteliti adalah 39.1% serta selebihnya berdampak dengan variabel lain yang bukan diteliti yaitu sebesar 60.9%

## (Rahma, 2022), “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra’’. Hasil kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## (Fitriyani, 2020), “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pdam Kota Padang’’. Hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan (0,000<0,05). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan (0,010<0,05). Motivasi Kerja memoderasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan (0,000<0,05). Kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Akhirnya penulis menyarankan kepada pihak manajemen PDAM Kota Padang bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak manajemen meningkatkan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja melalui indikator-indikatornya.

## (Dewi, 2023). “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum’’. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan rekrutmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, yaitu PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana diharapkan melakukan evaluasi untuk proses perekrutan, membina seluruh stakeholders dalam rangka mencapai hubungan kerja yang solid

## (Sunatar, 2023). “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)’’. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini gagal membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dikarenakan jumlah sampel yang relatif kecil dan kurangnya variabel yang diteliti. Oleh karena itu, hal tersebut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan menambah jumlah responden dari cabang yang lain serta variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi

**Tabel 5**

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penelitian Terdahulu** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisa Data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | (Azizil Bana, 2016) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik TerhadapKinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari). | Regresi Liner Berganda | Memiliki variebel yang sama yaitu Kinerja Pegawai dan motivasi kerja | Pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, objek penelitian |
| 2. | (Sundusiahetal, 2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan  Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variebel kinerja karyawan dan motivasi, menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi liner berganda | Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja  dan objek penelitian |
| 3. | (Khoirul Umam and Abdurokhim 2023) | Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai varibel dependen. Menggunakaan alat analisis yang sama yaitu regresi liner berganda. | Objek penelitian, pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel lingkungan kerja. |
| 4. | (Pratiwi and Bagia 2021) | Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana | Regresi Liner Berganda | Mengunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi liner berganda. | Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel independen, dan objek penelitian. |
| 5. | (Worang and Runtuwene 2019) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon | Regresi Liner Berganda | Mengunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen,menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi liner berganda | Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen, dan objek penelitian. |
| 6. | Anggoro (2020) | Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variabel motivasi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian regresi berganda | Metode pengambilan sampel , Jumlah sampel, objek penelitian |
| 7. | Rahma (2022) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian regresi berganda | Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja, metode pengambilan sampel , Jumlah sampel, objek penelitian |
| 8. | Fitriyani (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pdam Kota Padang | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian regresi berganda | Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja, metode pengambilan sampel , Jumlah sampel, objek penelitian |
| 9. | Dewi (2023) | Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum | Regresi Liner Berganda | Menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian regresi berganda | Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan rekrutmen, metode pengambilan sampel , Jumlah sampel, objek penelitian |
| 10. | Sunatar (2023) | Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) | Regresi Liner Berganda | Persamaan : menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian regresi berganda | Tidak menggunakan variabel pelatihan kerja, Motivasi kerja dan lingkungan Kerja , metode pengambilan sampel , Jumlah sampel, objek penelitian |

Sumber : Data Primer, 2023

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir sebagai rumusan masalah yang telah dirumuskan berdasarkan proses deduktif untuk membuat berbagai konsep dan kalimat yang digunakan dalam merumuskan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2016: 60).

Kerangka berpikir konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

1. **Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh (Kasmir 2016: 19) tujuan dari kinerja adalah untuk pelatihan dan proses pengembangan yang maksudnya adalah karyawan yang memiliki kemampuan, kompentensi, dan pengetahuan kurang akan diberikan pelatihan agar dapat memperbaiki kinerjanya dan meningkat dari sebelumnya. Setiap perusahaan yang dibentuk pasti memiliki tujuan yang ditetapkan dan perlu dicapai. Dalam proses mencapai tujuan perusahaan diperlukan strategi dan didukung oleh karyawan yang berkompeten guna meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri. Semakin ahli dan berkompeten para karyawan akan berdampak bagus juga terhadap kinerja karyawan tersebut. Salah satu strategi yang dapat dilakukan agar memiliki karyawan yang berkompeten dan berkeahlian tinggi yaitu dengan melakukan pelatihan pada karyawan.

1. **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018: 23) motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai hasil dari inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan kegiatan dengan kesungguhan, kegembiraan, dan ketekunan. Sebagai akibatnya, hasil dari kegiatan tersebut akan sesuai dengan kualitas yang ada.

Motivasi ialah dorongan seseorang untuk melakukan segala sesuatu agar mencapai yang diinginkannya. Menurut (Turachma and Hendarsjah 2021) tingkat kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dirasakannya, dimana motivasi ini ditentukan oleh harapan atau persepsi tujuan yang ingin dicapai. Motivasi merupakan sebuah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri individu, yang memengaruhi sikap, bentuk, arah, dan intensitas kerja yang dilakukan. Motivasi dari dalam karyawan juga menjadi penentu atas hasil kinerja yang dicapai oleh mereka

1. **Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan apabila terjadi sebuah perubahan kecil terhadap disiplin kerja, maka akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Perubahan ini berlaku baik meningkatnya atau menurunnya disiplin kerja, maka akan memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan (Purnawijaya 2019).

1. **Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2010: 6) pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Notoatmodjo, 2009:16) mendefinisikan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. (Hamalik, 2007: 11) mendefinisikan pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampain informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar. Pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri. Disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaiaan diri. (Mangkunegara, 2009: 14) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka disusunlah kerangka pemikiran sesuai uraian diatas dengan gambar sebagai berikut :

Pelatihan Kerja

(X1)

H1

H2

Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja

(X2)



H3

Disiplin Kerja

(X3)

H4

Sumber : Data Primer, 2024

**Gambar 3**

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

: Pengaruh Secara Parsial (Uji T)

: Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

## D. Hipotesis

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal

H3 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal

H4 : Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta bahari Kota Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional, berarti penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan pemikiran yang logis sehingga mudah diterima umum. Empiris, berarti penelitian tersebut diperoleh dari penemuan atau pengamatan yang telah dilakukan. Sedangkan sistematis, berarti penelitian tersebut dilakukan menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. (Sugiyono, 2018 :1).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013 :8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner.

1. Populasi dan Sampel
2. **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2013: 215), populasi didefinisikan sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari benda-benda atau subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu, dan peneliti menentukan wilayah yang akan diteliti kemudian menarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal yang berjumlah 144 karyawan.

Berikut ini data karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

**Tabel 6**

Data Jumlah Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

Bulan September Tahun 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KETERANGAN** | **JUMLAH** | **Presentase %** |
| 1 | Kepala Bagian | 3 | 2 |
| 2 | Kepala SPI & Sekertaris Dewas | 2 | 1 |
| 3 | Sub. Bag. Umum & Kepegawaian | 17 | 12 |
| 4 | Sub. Bag. Pembukuan | 5 | 3 |
| 5 | Sub. Bag. Kas & Penagihan | 21 | 15 |
| 6 | Sub. Bag. Gudang | 5 | 3 |
| 7 | Sub. Bag. Humas | 8 | 6 |
| 8 | Sub. Bag. Meter Air & Rekening | 33 | 23 |
| 9 | Sub. Bag. Peralatan & Bangunan | 6 | 4 |
| 10 | Sub. Bag. Perencanaan & Pengawasan | 4 | 3 |
| 11 | Sub. Bag. Transmisi & Ditribusi | 33 | 23 |
| 12 | Sub. Bag. Sumber | 7 | 5 |
|  | **JUMLAH** | **144** | **100%** |

Sumber : Sub. Bag. Umum & Kepegawaian, 2023

1. **Sampel**

Menurut(Sugiyono, 2022: 182) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin. Menurut (Sugiyono, 2022: 194) bila jumlah populasi diketahui jumlahnya, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (10%)

Sehingga jumlah sampelnya menjadi :

Jadi, jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

**Tabel 7**

Data Sampel Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

Bulan September Tahun 2023 (dalam satuan orang)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Divisi** | **Populasi** | **Sampel** | **Jumlah** | **Presentase %** |
| 1 | Kepala Bagian | 3 | 3/144 x 59 = 1,22 | 1 | 2 |
| 2 | Kepala SPI & Sekertaris Dewas | 2 | 2/144 x 59 = 0,81 | 1 | 1 |
| 3 | Sub. Bag. Umum & Kepegawaian | 17 | 17/144 x 59 = 6,96 | 7 | 12 |
| 4 | Sub. Bag. Pembukuan | 5 | 5/144 x 59 = 2,04 | 2 | 3 |
| 5 | Sub. Bag. Kas & Penagihan | 21 | 21/144 x 59 = 8,60 | 9 | 15 |
| 6 | Sub. Bag. Gudang | 5 | 5/144 x 59 = 2,04 | 2 | 3 |
| 7 | Sub. Bag. Humas | 8 | 8/144 x 59 = 3,27 | 3 | 6 |
| 8 | Sub. Bag. Meter Air & Rekening | 33 | 33/144 x 59 = 13,52 | 14 | 23 |
| 9 | Sub. Bag. Peralatan & Bangunan | 6 | 6/144 x 59 = 2,45 | 2 | 4 |
| 10 | Sub. Bag. Perencanaan & Pengawasan | 4 | 4/144 x 59 = 1,63 | 2 | 3 |
| 11 | Sub. Bag. Transmisi & Ditribusi | 33 | 33/144 x 59 = 13,52 | 14 | 23 |
| 12 | Sub. Bag. Sumber | 7 | 7/144 x 59 = 2,86 | 3 | 5 |
|  | **JUMLAH** | **144** |  | **59** | **100%** |

Sumber : Data Primer,2024

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sempel untuk memperoleh 59 karyawan sebagai anggota sampel adalah simple random sampling. Menurut (Sugiyono, 2022: 185) teknik simple random sampling adalah pengambilan anngota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stratan yang ada dalam populasi itu.

**C. Skala Pengukuran Variabel**

skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2022: 203). Skala pengukuran variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah skala Likert. Untuk tujuan analisis kuantitatif, skala dari 1 sampai 5 digunakan untuk memberikan responden lima alternatif jawaban untuk setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**

Skor Pernyataan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Skor** |
| 1 | Selalu | 5 |
| 2 | Sering | 4 |
| 3 | Biasanya | 3 |
| 4 | Kadang-Kadang | 2 |
| 5 | Belum Pernah | 1 |

Sumber : Data Primer,2024

1. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini membahas tiga variabel, yaitu, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (independen), Kinerja Karyawan sebagai variabel terkait (dependen).

1. **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen
2. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sebuah hasil dari suatu rangkaia pekerjaan atau proses tertentu selama periode waktu tertentu yang kemudian dinilai berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Edison, 2016: 190).

1. Variabel Independen
   * + 1. Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

* + - 1. Motivasi Kerja

Menurut (Wilson, 2012: 312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

* + - 1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang bertujuan untuk patuh terhadap semua peraturan organisasi, dengan dasar kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang ada di dalam organisasi (Hasibuan, 2016: 406)

1. **Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan ovservasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

**Tabel 9**

Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No.**  **Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Kualitas (Mutu) | Kemampuan Karyawan | 1,2 | Likert | (Kasmir, 2016:208) |
| Hubungan antar karyawan | Komunikasi Karyawan | 3,4 |
| Kuantitas (jumlah) | Hasil Kerja | 5,6 |
| Waktu (jangka waktu) | Tepat Waktu | 7,8 |
| Penekanan biaya | Efektifitas Kerja | 9,10 |
| Pelatihan Kerja (X1) | Lingkungan pelatihan | Pemilihan Tempat | 1,2 | Likert | (Kasmir, 2016: 144) |
| Waktu Pelatihan | Kecukupan Waktu | 3,4 |
| Instruktur / Pelatih | Kemampuan Pelatih | 5,6 |
| Materi pelatihan | Pemahaman Materi | 7,8 |
| Peserta pelatihan | Kemampuan Karyawan | 9,10 |
| Motivasi (X2) | Kebutuhan akan Prestasi | Tantangan Kerja | 1,2 | Likert | (Siswanto, 2014: 130) |
| Penghargaan | 3,4 |
| Kebutuhan akan Afiliasi | Apresiasi Kerja | 5,6 |
| Pengembagan Potensi | 7,8 |
| Kebutuhan akan Kekuasaan | Pengembangan Diri | 9,10 |
| Disiplin (X3) | Frekuensi Kehadiran | Kehadiran Kerja | 1,2 | Likert | (Sinambela, 2019:228) |
| Tingkat Kewaspadaan | Standar Kerja | 3,4 |
| Ketaatan pada Standar Kerja | Taggung Jawab Kerja | 5,6 |
| Etika Kerja | Suasana Kerja | 7,8 |
| Pengawasan .Melekat | Pelaksanaan Pekerjaan | 9,10 |

E. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono 2013). Menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap variabel-variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

1. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah Data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Beberapa sumber data sekunder antara lain buletin statistik, publikasi pemerintah,

informasi yang dipublikasikan dari dalam atau luar perusahaan, data yang tersedia dari penelitian sebelumnya, studi kasus dan dokumen perpustakaan, data online, situs web dan internet. (Sugiyono, 2018: 137).

**F. Metode Pengumpulan Data**

**1.** **Metode Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaanlpernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2018: 142).

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mencari informasi tentang keadaan nyata yang terjadi di Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, meliputi pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**2.** **Metode Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2018: 137).

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mencari informasi tentang keadaan nyata yang terjadi di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, meliputi pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**3**. **Metode Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada (Sugiyono, 2018: 476). Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah karyawan.

**G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

(Ghozali, 2018: 51) mengemukakan bahwa uji validitas adalah alat mengukur sah atau kevalidan suatu kuisioner dalam penelitian. sebelum diuji ke 59 responden maka di ujicoba ke 30 orang. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel , untuk mendapatkan r tabel dapat menggunakan rumus *degree of freedom* (df = n-k ), dimana n adalah jumlah sampel penelitian,yaitu n = 30. Maka besarnya df dihitung 30-2 = 28 dan alpha = 0,05 di dapat r tabel = 0,361 ( dari r tabel pada df =28 dengan uji dua sisi). Pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel untuk df, dan tingkat signifikasi 5% adalah 0,361. Adapun pada pengambilan keputusan untuk mengukur validitas adalah:

a. Jika r hitung > r tabel dan memberikan nilai positif, maka indikator atau butir pada kuisionernya dinyatakan valid.

b. Jika r hitung < r tabel dan memberikan nilai positif, maka indikator atau butir pada kuisionernya dinyatakan tidak valid.

Menurut (Ghozali 2018: 53) untuk mengukur validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah Responden

: Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel X

: Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel Y

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut (Ghozali, 2018: 45) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan metode untuk mengukur indikator pada suatu kuisioner yang menggambarkan reliabel jika jawaban dari responden terhadap jawaban kuisioner konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengukuran reliabilitas melalui uji statistik cronbach alpha dengan memberikan nilai alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan kuisioner reliabel.

Menurut (Ghozali, 2018: 46) pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

* + - * 1. Repeated Measure (pengukuran ulang)

Disini responden akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.

* 1. One Shot ( pengukuran sekali saja)

Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Menurut (Ghozali, 2018: 52) persamaan untuk menguji reliabilitas, sebagai berikut:

*r*11 =

Keterangan :

*r*11 = Nilai Reliabilitas

∑*αb2* = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

*αt2* = Total Varians

n = Jumlah Item   
**H. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunaka metode regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2022:286) Analisis regeresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih dari variabel bebas (independent variable) dan variabel tidak bebas (dependent variable).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, maka harus melakukan pengujian terlebih dahulu dengan menggunaka uji asumsi klasik, uji asumi klasik wajib dilakukan terlabih dahulu karena uji ini untuk memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan memenuhi syarat atau tidak (Sugiyono, 2022:287).

1. **Method Of Successive Interval (MSI)**

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Menurut (Sugiyono, 2019: 25) Langkah-langkah untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI sebagai berikut:

* 1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
  2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
  3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
  4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
  5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
  6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
  7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :
  8. Menentukanilai transformasi Dimana :

Y = SV + K

K = 1+Symin

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunkan program SPSS *(Statistical Package for Social Science)*.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

(Ghozali, 2018: 161) mengatakan bahwa uji normalitas suatu pengujian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan baik pada model regresi jika diketahui distribusi normal atau mendekati normal. Dapat dikatakan distribusi normal jika variabel pengganggu atau residual memiliki nilai signifikan ≥ 0.05.

Untuk dapat melihat normalitas data yang ada menggunakan pendekatan grafis normality probality dengan membandingkan plot dengan membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal.

(Santoso, 2004: 214) mengemukakan dasar pengambilan keputusan untuk melihat normalitas data :

1) Jika pada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan dilihat mengikuti arah garis diagonal,maka model regresi dapat dikatakan memenuhi normalitas.

2) Jika pada data yang menyebar tidak mengikuti arah garis diagonal dan dapat dilihat jauh garis diagonal,maka model regresi dapat dikatakan tidak memenuhi normalitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali 2018).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika variabel independen ada nilai korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas dapat dilihat dari beberapa yaitu, nilai *tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIP). Ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh independen lainnya. Jika terjadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*). Nilai yang umum dipakai dalam menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.
4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018: 137) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan dalam model regresi untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara varians residual pengamatan dengan hasil pengamatan lain sama maka dapat disebut dengan homokedastisitas. Dapat dikatakan model regresi yang di anggap baik jika memiliki nilai tetap atau homokedastisitas tidak mengalami heteroskedastisitas,untuk menguji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Uji Glejser merupakan uji yang digunakan untuk menguji hipotesis apakah sebuah model regresi memiliki tingkat heteroskedastisitas dengan menghitung residual. Adapun terdapat dasar dalam pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika diketahui nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika diketahui nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat di katakan terjadi heteroskedastisitas
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk memahami pengaruh antara variabel independen dalam menyesuaikan variabel dependen secara bersama-sama ataupun secara parsial.

Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

𝑌 = 𝑎 + 𝛽₁𝑋₁ + 𝛽₂𝑋₂ + 𝛽₃𝑋₃ + 𝑒

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

𝑎 : Konstanta

𝛽₁, 𝛽₂, 𝛽₃ : Koefisien regresi

X₁ : Pelatihan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Disiplin kerja

e : Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

1. **Uji Statistik**
2. Uji t (Parsial)

Tujuan idari iuji it iadalah iuntuk imelihat isignifikansi idari ipengaruh ivariabel iindependen isecara iindividual iterhadap ivariabel idependen idengan imenganggap ivariabel ilain ibersifat ikonstan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi α = 5%. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013). Tahapan yang dilakukan yaitu :

* + 1. Menentukan Hipotesis t
       1. Formulasi Hipotesis 1

H0 : β1 ≠ 0, berarti Pelatihan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Ha : β1= 0, berarti Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

b) Formulasi Hipotesis 2

H0 : β1 ≠ 0, berarti Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Ha : β1= 0, berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

c) Formulasi Hipotesis 3

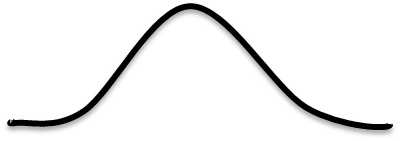
H0 : β1≠ 0, berarti Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Ha : β1=0, berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

* + 1. Menentukan level of significance (α)

Tingkat signifikansi adalah 95% atau dikatakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05

1. Kriteria pengujian



Ho diterima

Ho  
ditolak

Ho  
ditolak

t tabel t hitung t tabel

Sumber : Data Primer, 2024

**Gambar 4**

Uji sisi kiri kanan

H0 diterima apabila: ttabel < thitung < ttabel

H0 ditolak apabila: thitung ˃ ttabel atau -thitung ˃ -ttabel

Dengan demikian dalam menentukan kriteria uji dapat dilihat berdasarkan pada perbandingan antara perolehan hasil t hitung dengan tabel. Dengan melihat jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 di terima

1. Perhitungan nilai t

Rumus yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan, yaitu:

thitung = b

Se

keterangan :

t hitung : Nilai t

b : Koefisien regresi x

se : Standar error koefisien regresi x

1. Uji F (simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependen serta untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya melalui kualitas *goodneess of fit* (uji kesesuaian). Uji Statistik fungsinya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas atau dependen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat , uji F simultan sering disebut dengan anlysis of varian (ANOVA). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja,dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja. Dalam pengujian ini dilakukan dengan car membandingkan Fhitung dengan Ftabel terhadap derajat kesalahan 5%. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka dari beberapa variabel independen secara simultan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai Fhitung < Ftabel maka beberapa variabel independen akan secara bersama-sama (simultan) tidak akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Terdapat langkah-langkah dalam menentukan uji simultan:

1. Formula H0 dan H1

Pada formulasi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternative (α) yang akan diuji sebagai berikut:

H0 :β1, β2 ,β3 , β4 = 0 Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

Hα :β1, β2 ,β3 , β4 ≠ 0 Tidak terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

1. *Level of significance*

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (atau a = 5%).

3) Kriteria pengujian hipotesis

Daerah ditolak

Daerah diterima

F-tabel F-hitung

Sumber : Data Primer, 2024

**Gambar 5**

Uji F

Dalam pengujian ini membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. H0 diterima apabila Fhitung < Ftabel pada α = 5 %, maka signifikan.
2. H0 ditolak apabila nilai Fhitung > Ftabel pada α = 5 % , maka tidak signifikan.

4) Menghitung Fhitung menggunakan formulasi sebagai berikut :

Fhitung = JKreg / k

JKres / (n – k – 1)

Keterangan:

JKreg : b1∑x1y + b2∑x2y + b3∑x3y

JKres : ∑y2 - b1∑x1y + b2∑x2y + b3∑x3y

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

5) Keputusan : H0 diterima apabila F ≤ Fα ; k – 1; k(n-1)

H0 ditolak apabila F > F α ; k -1 ; k(n-1)

1. **Analisis Koefisiensi Determinasi (****)**

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R² bernilai negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai 0.

Kd = r2 x 100%

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

r2 : Kuadrat Koefisien korelasi berganda