



## JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



### PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN

Muhammad Agung Anggoro, Erwin Priskal Dwi Putra Silaban, Hera Febriyanti Munthe, Sephia Adelita Turnip

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

#### Info Artikel

##### *Sejarah Artikel:*

Diterima Juli 2020

Disetujui Agustus 2020

Dipublikasikan September 2020

##### *Keywords:*

Motivasi; Pelatihan;

Disiplin Kerja; Kinerja

Karyawan

#### Abstrak

*Studi ini dilakukan untuk mengamati dan mengevaluasi dampak motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi. Populasi penelitian ini ialah 121 karyawan, dengan mengambil sampel menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling yaitu sebesar 91 narasumber. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda. 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%.*

#### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yaitu aset utama perusahaan sebab tugasnya menjadi poin penting bagi pelaksana kebijakan, serta aktivitas operasional perusahaan. Kemampuan yang ada di perusahaan yang mencakup fisik, finansial, dan teknologi tidak dapat bekerja secara optimal bilamana tidak ditopang oleh kemampuan sumber daya manusia yang profesional. PT. PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan merupakan perusahaan bergerak dibidang produksi air.

Melalui data penjualan yang peneliti terima satu tahun terakhir dari bagian

penjualan perusahaan terlihat bahwa hasil kinerja mengalami penurunan mulai dari bulan Oktober 2018, hingga bulan Januari 2019. Dengan persentase pada bulan Oktober yaitu 90.95%, bulan November yaitu 91.20%, bulan Desember sebesar 94%, dan pada bulan Januari 2019 yaitu 92.95%. Hal ini disebabkan oleh masalah yang terjadi seperti pipa bocor, matinya air pada waktu tertentu, yang menyebabkan berkurangnya pemakaian air, dan air keruh.

Motivasi ialah salah satu masalah yang perlu diamati oleh perusahaan. Tidak semangatnya karyawan dapat pula

diakibatkan karena besar kecilnya gaji yang didapat. Jenis motivasi yang diterima setiap karyawan terdiri dari gaji bulanan, uang makan, uang tunjangan, dan THR. Fenomena yang terjadi di PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah karyawan kurang puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan, ditandai dengan kurang fokusnya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan sarana yang sangat baik untuk mengatasi bisnis masa depan untuk mencapai tujuan. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, kualitas, dan pengetahuan dalam bekerja. Tetapi masalah yang terjadi dalam pelatihan adalah kurangnya frekuensi/pelaksana pelatihan kerja dalam setiap tahunnya dalam mengikuti pelatihan kerja tersebut.

Disiplin kerja karyawan ialah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi memperoleh sasaran yang tepat. Namun masalah yang terjadi di PT. PDAM Tirtanadi yaitu dimana kedatangan karyawan bersifat tidak bertanggung jawab sebab setiap tanggal atau bulannya mendapati kenaikan dan penurunan, atau bersifat tidak stabil. Keadaan ini mestinya menunjukkan ambang kemauan kerja yang buruk dan akibatnya karyawan tidak mampu mengatasi tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan dengan penjelasan di atas bahwa peneliti tertarik melakukan observasi dan penelitian mengenai pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, masalah penelitian yang hendak dikaji adalah:

1. Bagaimana dampak motivasi kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
2. Bagaimana dampak pelatihan kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
3. Bagaimana dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
4. Bagaimana dampak motivasi pelatihan disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?

## TELAAH TEORI

### Pengertian Motivasi

Menurut Fauzi dan Irviani (2018), motivasi dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya daya penggerak, atau dorongan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah kemampuan, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, dan pengembangan.

### Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) ialah suatu prosedur dalam waktu singkat yang menerapkan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan:

1. Tujuan pelatihan dan peningkatan harus nyata dan dapat diukur.

2. Pengembangan dan materi training harus sesuai dengan sasaran yang akan dicapai.
3. Teknik training dan pengembangan harus sebanding dengan tingkat keterampilan karyawan yang menjadi anggota.
4. Kandidat pelatihan dan peningkatan (trainer) harus mencukupi kualifikasi yang ditentukan.

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang ada. Indikator yang dipakai untuk mengukur disiplin berdasarkan Supomo dan Nurhayati (2018) adalah pimpinan yang patut dicontoh, tegas, balas jasa, sanksi hukuman, dan keadilan.

### Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara mutu dan nilai kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Bangun (2012) adalah jumlah aktivitas, tingkat pekerjaan, ketepatan waktu, absensi, dan kecakapan kerja sama.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), perilaku moral pegawai yang pro dan konkret terhadap keadaan kerja itulah yang memperlambat motivasi kerjanya untuk menggapai kemampuan yang maksimal.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

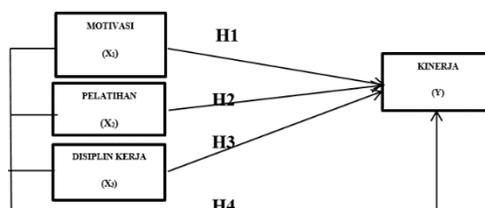
Berdasarkan Sagala dan Rivai (2011), pelatihan sungguh berarti oleh pekerja baru, ataupun pekerja yang lama. Training (Pelatihan) didefinisikan menjadi suatu aktivitas untuk meningkatkan prestasi untuk masa saat ini atau dimasa yang akan datang.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Siagian (2015), pendisiplinan pegawai yakni suatu cara untuk training yang mencoba mengoreksi dan melatih keterampilan, perilaku pegawai, maka para pegawai akan dengan tulus berupaya untuk melangkah secara kooperatif bersama pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.

### Kerangka Konseptual

Menurut uraian teori dan observasi yang sudah dijelaskan di atas, kemudian disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini melalui gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis adalah balasan sementara dalam suatu masalah pengkajian, dimana kesimpulan kasus penelitian ini sudah dinyatakan dengan bentuk pertanyaan. Hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

H<sub>2</sub>: Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

H<sub>4</sub>: Motivasi, pelatihan, Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistik.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) jenis penelitian deskriptif ialah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan sebuah variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian, peneliti tidak melakukan perbandingan variabel yang satu dengan yang lainnya.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Zulganef (2013) menjelaskan penelitian *explanatory* sebagai penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antara variabel yang menyatakan suatu fenomena tertentu.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kualitas dan kuantitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebanyak 121 orang.

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada observasi ini dengan memakai rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel sebanyak 91 orang. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu memilih beberapa orang karyawan sebagai objek penelitian secara acak.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara (*interview*). Esterberg (2017) mendefinisikan wawancara, yakni pertemuan dua orang, atau lebih untuk bertukar informasi dan pendapat melalui tanya jawab, sehingga mampu dikonstruksikan dalam suatu topik. Selain itu, penelitian ini juga melakukan penyebaran kuesioner. Sugiyono (2018:) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan, atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab.

Studi kepustakaan ini dibuat dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, skripsi bagai acuan penelitian terdahulu, serta jurnal-jurnal atau data-data yang mampu membantu hasil penelitian.

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk menaksir sah tidaknya suatu

kuesioner. Dikatakan kuesioner valid apabila pernyataan yang ada di dalam kuesioner mampu menjelaskan atau mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

**Uji Reliabilitas**

Ghozali (2016), reliabilitas sebenarnya alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang atas pernyataannya konsisten dari waktu ke waktu.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang baik. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah bentuk regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, kemudian variabel-variabel ini tidak orthogonal. Nila *cut-off* yang digunakan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ , sehingga dapat dirangkum bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedasitas**

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam bentuk model regresi terjadi heteroskedastisitas *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut Heteroskedasitas.

**Model Analisis Data Penelitian**

Model analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berfungsi untuk memahami dampak hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan regresi berganda yaitu:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$
--

Keterangan:

- Y : Kinerja
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Pelatihan
- $X_3$  : Disiplin Kerja
- a : Konstanta
- e : Standard Error

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen menerangkan variabel dependen.

**Uji Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam bentuk memiliki dampak secara simultan (serempak) kepada variabel terikat. Kriteria dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , yaitu:

1.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig  $< 0,05$ .
2.  $H_o$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk nilai sig  $> 0,05$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

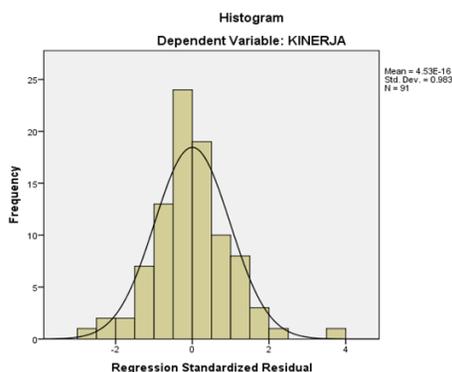
**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

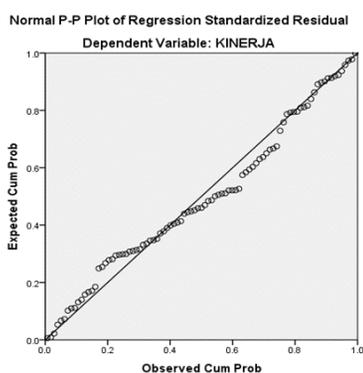
## 1. Analisa Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



**Gambar 2. Histogram Normalitas**

Berdasarkan grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa data membentuk garis kurva cenderung simetri (U terbalik) tidak melenceng ke kanan dan kekiri maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar Normal P - P Plot Of Regression Standardized Residual di atas menunjukkan titik menyebar di sekitar diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data modal regresi berdistribusi normal.

## 2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan statistik dapat memakai uji statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika pada nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika pada nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.331 > 0.05$ . Maka hasil uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Data menunjukkan adanya multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $> 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ .

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai motivasi ( $X_1$ ) 0,966, pelatihan ( $X_2$ ) 0,740 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) 0,719 lebih besar dari 0,1; sedangkan nilai *VIF* tiap variabel independen motivasi ( $X_1$ ) 1,036, pelatihan ( $X_2$ ) 1,351, dan disiplin kerja ( $X_3$ ) 1,392 lebih kecil dari 10, maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

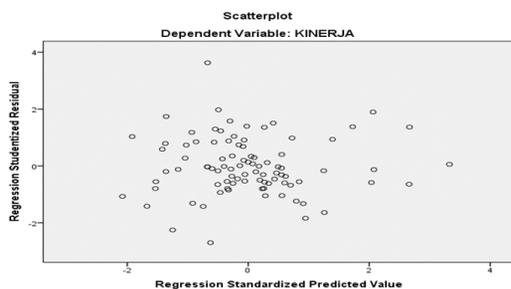
## Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas terbagi menjadi 2 pengujian yaitu:

### 1. Grafik Scatter Plot

Dari gambar scatter plot berikut dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0,

bahwa data tersebut dinyatakan normal atau terbebas dari heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Scatterplot Heteroskedastisitas**

**2. Uji Glejser**

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikan dari motivasi  $0,149 > 0,05$ , pelatihan  $0,476 > 0,05$ , disiplin kerja  $0,089 > 0,05$ , maka dari hasil uji Glejser dapat dikatakan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Data Penelitian**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.598	3.211		2.678	.009
	MOTIVASI	.412	.070	.495	5.916	.000
	PELATIHAN	.178	.089	.191	1.996	.049
	DISIPLIN	.213	.101	.204	2.105	.038

a. Dependen Variabel Kinerja  
Sumber: Hasil penelitian, 2019 (Data diolah)

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 8.598 + 0.412X_1 + 0.178X_2 + 0.213X_3$$

*Adjusted R Square* adalah nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan  $R^2$  dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebas masing-masing. Nilai koefisien determinasi terdapat nilai Adjusted R

Square sebesar 0.391. Hal ini berarti 39,1% dari variasi variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin dapat menjelaskan variabel dependen; dan sisanya 60.9% adalah variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.281 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,71 dengan sig.  $0.000 < 0.05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki  $t_{hitung}$  5.916 dan  $t_{tabel}$  1.66177, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.916 > 1.66177$ ) dan sig.  $0.00 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis diterima yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pelatihan memiliki  $t_{hitung}$  1.996 dan  $t_{tabel}$  1.66177 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.996 > 1.66177$ ) dan sig. 0.049, berarti hipotesis diterima pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  2.105 dan  $t_{tabel}$  1.66177, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.105 > 1.66177$ ) dan sig.  $0.038 < 0.05$ , berarti hipotesis diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian ini memperlihatkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5.916 dan nilai  $t_{tabel}$  1.66177, kemudian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.916 > 1.66177$ ), sehingga nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dapat mewujudkan keinginannya untuk melakukan sesuatu yang dirasakan baik bagi dirinya sendiri maupun di dalam lingkungan perusahaan. Seorang karyawan akan bekerja sebaik mungkin apabila ada suatu motivasi atau dorongan yang membuatnya untuk bekerja semaksimal mungkin.

### **Pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan pengujian ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (uji t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu variabel pelatihan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1.996 dan nilai  $t_{tabel}$  1.66177, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.996 > 1.66177$ ), sehingga nilai signifikan sebanyak  $0.049 < 0.05$ , maka hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pelatihan kerja merupakan sebagian dari investasi SDM untuk memajukan kinerja karyawan yang baik. Dengan artian lain bahwa adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan perusahaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan karyawan. Adanya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan dan kecakapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan.

Adanya pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dapat membantu karyawan dalam bersikap, dan berinteraksi dengan karyawan, serta menciptakan adanya kemampuan karyawan dalam bekerjasama dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang teliti, raph dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan pengujian ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.105 dan nilai  $t_{tabel}$  1.66177, sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.105 > 1.66177$ ), maka nilai signifikan sebesar  $0.038 < 0.05$ . Hasil penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Adanya disiplin kerja yang tinggi, karyawan mampu mengikuti metode dalam melakukan kegiatan kinerja karyawan akan lebih giat. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya keinginan

kerja dan akan tercapainya tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5.916 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66177 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.916 < 1.66177$ ) dan nilai sig.  $0.000 > 0.05$ .

2. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1.996 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66177, dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.996 > 1.66177$ ) dan nilai sig.  $0.049 < 0.05$ .

3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.105 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66177 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.105 > 1.66177$  dengan nilai sig.  $0.039 < 0.05$ ).

4. Secara simultan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan nilai  $F_{hitung}$  20.81  $> F_{tabel}$  2.71 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  dan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan 39.1% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dengan

variabel independen motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, dan sisanya sebesar 60.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Saran

1. Bagi PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan disarankan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai target dan tujuan perusahaan, karena pencapaian target yang stabil akan membuat perusahaan mampu bertahan dan beroperasi pada tahun berikutnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan mengembangkan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief Hermawan, Sudarsih, Wiji Utami. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Lumajang Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, Rita Irviani. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

---

Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

*Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

R.Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manuis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.

Winarto, W. (2016). *External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a*