

## **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TERTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN**

**Rafael Simarmata**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia  
[rsimarmata722@gmail.com](mailto:rsimarmata722@gmail.com)

### **Abstract**

*Employee performance is the level of success of employees in carrying out their duties. Factors affecting employee performance are competence, discipline and training. Competence is the ability to carry out a job based on skills and knowledge. Discipline is someone's awareness and willingness to obey all company regulations and social norms that apply. Training is the process of improving employee work skills to help achieve company goals. PDAM Tirtanadi is a water supply company in the city of Medan and surrounding areas. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is descriptive quantitative. Data collection is done by interview, questionnaire and study documentation. Analysis of the data used is multiple linear regression. The population is all employees, amounting to 68 people. Determination of the sample in this study used a saturated sample, and for the validity test 30 respondents were taken from another branch of PDAM Titanadi. The results showed that competence, discipline and training simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance with a determinant coefficient of 92.7% and the remaining 7.3% was influenced by other factors. The conclusion of the study is that simultaneously and partially competence, discipline and training have a significant effect on the performance of employees of PDAM Titanadi in the branch of Sei Agul Medan.*

**Keywords:** *Competence, Discipline, Training, Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi atau perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting dalam perusahaan agar kinerjanya semakin meningkat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan tentunya memberi kontribusi pada ekonomi. Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: Memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara kerja dikelola dan dijalankan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain seperti seleksi, kompetensi, disiplin kerja, pelatihan, komunikasi dan sebagainya, salah satu diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari diri seseorang berkaitan dengan efektivitas yang memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Dengan demikian, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam kepuasan bekerja.

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Untuk itu disiplin harus

dijalankan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi kerja. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka tidak akan ada pemimpin atau karyawan yang ideal yang dapat diharapkan oleh perusahaan yang menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai atau tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan sebelumnya.

Disamping kedua faktor tersebut, perusahaan juga perlu melakukan kegiatan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan merupakan upaya sebuah perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam bidang akademis maupun teknis yang kemudian juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan sebelumnya. Ini adalah hal yang wajib dilakukan sebuah perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan kemudian dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan merupakan sebuah perusahaan penyedia air minum khusus daerah Kota Medan dan sekitarnya. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Gereja No.32, Sei Agul, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatra Utara. Perusahaan menyadari bahwa karyawan sebagai sumberdaya dalam suatu perusahaan yang sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tersebut berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan masih kurang dilihat dari kesalahan kerja yang masih sering dilakukan karyawan.
- b. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik dinilai berdasarkan data absensi kerja karyawan perusahaan, dimana selalu ditemukan karyawan yang tidak hadir kerja tanpa keterangan di setiap bulannya.
- c. Pelatihan kurang efektif dilihat dari data pelatihan yang telah dilakukan perusahaan dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena program pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta kurang berhubungan dengan praktek dilapangan.
- d. Kinerja karyawan masih kurang maksimal dilihat dari data penjualan perusahaan yang belum pernah mencapai target.

Adapun masalah yang dipaparkan dalam penulisan jurnal ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan?

## 2. KAJIAN LITERATUR

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2014:272-273), indikator kompetensi dapat diukur melalui 5 karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Motif.
2. Sifat.
3. Konsep diri.
4. Pengetahuan

5. Keterampilan

Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Menurut Hasibuan (2013:194-198) “indikator kedisiplinan adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Bangun (2012:202), “Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2011:44), indikator pelatihan adalah:

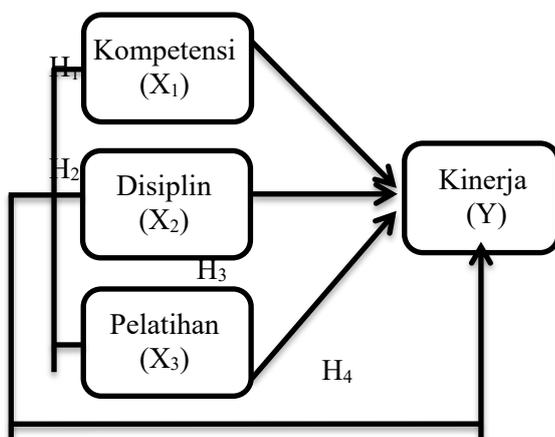
1. Tujuan
2. Para Pelatih (*trainers*)
3. Materi latihan
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

Menurut Sutrisno (2010:172), “kinerja adalah hasil kinerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Wibowo (2014:86) indikator kinerja :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan  
 H<sub>3</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.  
 H<sub>4</sub>: Kompetensi, disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sei Agul Medan.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sei Agul yang beralamat di Jalan Gereja No.32, Sei Agul Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli 2019 dan diperkirakan akan selesai pada bulan Juli 2020. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 68 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh, dan untuk uji validitas diambil 30 responden PDAM Titanadi cabang lain Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan pada tabel III.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indicator variabel	Pengukuran
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan secara didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo,2016:271)	1. Motif ( <i>motives</i> ) 2. Sifat ( <i>traits</i> ) 3.Konsep diri ( <i>self concept</i> ) 4.Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 5. Keterampilan ( <i>skill</i> ) Sutrisno (2009:206)	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Darmawan (2013:41)	1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan Hasibuan (2013:194)	<i>Likert</i>
3	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Bangun(2012:202)	1.Tujuan 2.Pelatih 3.Materi 4.Metodepelatihan 5.Peserta Mangkunegara (2013:44)	Skala <i>likert</i>
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kinerja dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2010:172)	1.Tujuan 2.Standar 3.Umpun balik 4.Alatatausarana 5.Kompetensi Wibowo (2014:86)	<i>Likert</i>

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2009:49) pada dasarnya instrumen penelitian, menunjukkan pada seperangkat alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Jika valid berarti instrumen dapat digunakan mengukur yang hendak diukurnya (ketetapan alat ukur).

**Tabel 2.** Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
1	Kompetensi ( $X_1$ )	10	10	Semua Valid
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	10	10	Semua Valid
3	Pelatihan ( $X_3$ )	10	10	Semua Valid
4	Kinerja (Y)	10	10	Semua Valid

Sumber: Hasil penelitian data diolah, 2020

### 3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:130), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $a > 0,70$ .

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel penelitian:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Reliabilitas Instrument Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi ( $X_1$ )	0,914	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,906	10	Reliabel
3	Pelatihan ( $X_3$ )	0,898	10	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,911	10	Reliabel

Sumber: Penelitian 2020 data diolah

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

**Tabel 4.** Tabel *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40332686
	Most Extreme Absolute Differences	,069
	Positive	,069
	Negative	-,068
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah*

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,200, lebih besar dari signifikan 5% (0,05), maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen dan hal ini dapat dilihat dari VIF dengan catatan apabila  $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinier dan apabila  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indepen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,340	,871		2,686	,009		
Kompetensi	,440	,044	,513	9,890	,000	,407	2,456
Disiplin	,176	,076	,202	2,313	,024	,144	6,966
Pelatihan	,297	,078	,321	3,801	,000	,154	6,510

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah*

Berdasarkan tabel 5 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen  $X_1$  sebesar 0,407,  $X_2$  sebesar 0,144 dan  $X_3$  sebesar 0,154 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen  $X_1$  sebesar 2,456,  $X_2$  sebesar 6,966 dan  $X_3$  sebesar 6,510 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi suatu penelitian telah terjadi kesamaan variansi residual, jika variansi pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik dalam sebuah penelitian adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun metode yang digunakan peneliti dalam menguji data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dengan menggunakan alat bantu SPSS. Berikut adalah hasil pengujian metode *Glejser*:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,139	,549		2,073	,042
Kompetensi	,000	,028	,001	,006	,995
Disiplin	-,021	,048	-,143	-,434	,666
Pelatihan	,019	,049	,121	,381	,704

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai sig. tiap variabel independen X<sub>1</sub> sebesar 0,995, X<sub>2</sub> sebesar 0,666 dan X<sub>3</sub> sebesar 0,704 lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka data tersebut dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif ditampilkan karakteristik sampel dalam penelitian ini meliputi; jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum serta nilai standar deviasi untuk masing-masing variabel.

Tabel 7. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	68	16	39	26,72	6,179
Disiplin	68	16	39	27,40	6,097
Pelatihan	68	17	39	26,94	5,727
Kinerja	68	17	37	26,91	5,296
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah

Berdasarkan tabel 7 tersebut, analisis statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari; Kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan sampel 68 orang responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 26,72, standar deviasi sebesar 6,179, nilai maksimum sebesar 39 yang terdapat pada responden nomor 60 dan nilai minimum sebesar 16 yang terdapat pada responden nomor 58.

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dengan sampel sebanyak 68 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 27,40 dengan standar deviasi sebesar 6,097, nilai maksimum sebesar 39 yang terdapat pada responden nomor 13 dan nilai minimum sebesar 16 yang terdapat pada responden nomor 10.

Variabel pelatihan (X<sub>3</sub>) dengan sampel sebanyak 68 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 26,94 dengan standar deviasi sebesar 5,727, nilai maksimum sebesar 39 yang terdapat pada responden nomor 7 dan nilai minimum sebesar 17 yang terdapat pada responden nomor 58.

Variabel kinerja (Y) dengan sampel sebanyak 109 responden memiliki jumlah penilaian rata-rata sebesar 26,91 dengan standar deviasi sebesar 5,296, nilai maksimum sebesar 37 yang terdapat pada responden nomor 60 dan nilai minimum sebesar 17 yang terdapat pada responden nomor 20.

#### 5. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,340	,871		2,686	,009
Kompetensi	,440	,044	,513	9,890	,000
Disiplin	,176	,076	,202	2,313	,024
Pelatihan	,297	,078	,321	3,801	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,340 + 0,440X_1 + 0,176X_2 + 0,297X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,340 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan maka nilai kinerja sebesar 2,340 satuan.
2. Variabel kompetensi sebesar 0,440 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,440 satuan.
3. Variabel disiplin sebesar 0,176 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,176 satuan.
4. Variabel pelatihan sebesar 0,297 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,297 satuan.

**6. Koefisien Determinansi Hipotesis (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 < R<sup>2</sup> < 1. Semakin besar nilai koefisien determinansi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Nilai Koefisien Determinansi (R square)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 <sup>a</sup>	,930	,927	1,436

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Disiplin

Sumber: Hasil penelitian 2020, data diolah

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0,927 yang artinya bahwa kemampuan variansi varibel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan dapat menjelaskan variansi kinerja adalah sebesar 92,7% dan sisanya 7,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, kompensasi, sress kerja, dan lain sebagainya.

**7. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini sebagai berikut:

- a.  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$  (Kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan)
- b.  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  (Kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan).

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

**Tabel 10.** Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1747,526	3	582,509	282,546	,000 <sup>b</sup>
	Residual	131,945	64	2,062		
	Total	1879,471	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Disiplin

Sumber: Hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 10 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 282,546 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,74. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.

**8. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji t Hipotesis

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,340	,871		2,686	,009
	Kompetensi	,440	,044	,513	9,890	,000
	Disiplin	,176	,076	,202	2,313	,024
	Pelatihan	,297	,078	,321	3,801	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil:

- 1. Uji hipotesis parsial variabel kompetensi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 9,890 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,890 > 1,997$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2. Uji hipotesis parsial variabel disiplin kerjadari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja( $X_2$ ) adalah sebesar 2,313 dengan signifikan 0,024 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,313 > 1,997$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
3. Uji hipotesis parsial variabel pelatihandari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan( $X_3$ ) adalah sebesar 3,801 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,801 > 1,997$ ) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihanberpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. Nilai koefisien determinansi *adjusted R<sup>2</sup>* dari kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan sebesar 92,7% dan sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak diteliti.

## REFERENSI

- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umi Narimawati. 2006. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yendra. 2006. *Mengenal Ilmu Bahasa (Linguistik)*. Sleman: Deepublish. Tim Penyusun. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: BalaiPustaka.