

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul

The Effect of Training, Competence and Work Environment on Employee Performance of PDAM Tirtanadi Sei Agul

Sri Suganti, Nina Agustina, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak

Email: claudiayoseph8@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Jl. Sekip simp. Sikambing

Medan – Sumatera Utara - Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of training, competence and work environment on the performance of PDAM Tirtanadi Sei Agul employees. The population is 120 people and the sample in this study is 92 people. Testing using multiple linear analysis techniques partial hypothesis test results obtained that the training has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $2.682 > 1.66235$ with a significant level of $0.009 < 0.05$, competence has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $3.391 > 1.66235$ with a significant level of $0.001 < 0.05$ and the work environment has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $6.281 > 1.66235$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ so that training, competence and work environment have a significant and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi Sei Agul employees. Simultaneous test results obtained that the value of $F_{count} > F_{table}$ is $44,662 > 2.71$ with a significant level of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that training, competence and work environment have a significant and joint effect on the performance of PDAM Tirtaadi Sei Agul employees.

Keywords : Competence. Employee Performance, Training, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah dianggap satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Tingkat kinerja perusahaan ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran tingkat dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategi. Keberhasilan meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang produksi air telah berdiri pada zaman pemerintahan Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama perusahaan NV. Waterleiding Maatschappij Ayer Bersih dan berkantor Pusat di Amsterdam, Belanda. Meskipun telah melalui zaman penjajahan Belanda dan Jepang, dan selanjutnya memasuki masa kemerdekaan Republik Indonesia, perusahaan masih mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur dan dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi sebagai pembaharu manajemen, inisoator, mediator dan sebagai pemikir dalam pengembangan organisasi. Masalah yang terjadi di PDAM Tirtanadi Cabang sei agul medan ialah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan mereka dan kurangnya hubungan yang terjalin antar karyawan sehingga mengakibatkan pekerjaan mereka terhambat.

Pelatihan yang diberikan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan kepada setiap karyawan berdasarkan survey yang dilakukan pada Tahun 2020 ialah masih ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah diberikan. Pelatihan yang dimaksud ialah simulasi dalam penanganan pipa bocor yang disebabkan karena tekanan debit air yang tidak stabil. Selain itu, materi yang disampaikan dalam pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan instruktur dalam pelatihan tersebut kurang menguasai materi pelatihan sehingga kurang mampu menjelaskan materi dengan baik. Hal tersebut mengakibatkan sebagian karyawan kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan memicu menurunnya kinerja karyawan.

Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah masih adanya karyawan yang tidak kompeten dalam bidang pekerjaan yang di lakukan dan masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan berpengaruh tidak baik terhadap proses kegiatan didalam perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang didapat pada Tahun 2020 menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan. Dan masih ada karyawan yang memiliki sifat tidak ingin tahu terhdap bidang pekerjaan yang dilakukan sehingga akan berdampak tidak baik terhadap kegiatan operasional yang mengakibatkan kinerja didalam perusahaan akan menurun.

Lingkungan menjadi topik masalah di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yaitu bahwa masih ada lingkungan kerja yang kurang bersih, Kurangnya pencahayaan di lokasi kerja karena masih ada lampu yang sudah tidak terang masih tetap digunakan dan adanya ruang di tempat kerja yang tidak ada pentilasi udaranya dan tidak semua memiliki jendela diruang kerja sehingga menghambat proses kegiatan yang ada didalam kantor tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dimana dengan lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan tahun 2020 menunjukkan

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

bahwa lingkungan kerja di kantor tersebut masih kurang aman dan nyaman sehingga dapat menimbulkan beberapa faktor yang akan menghambat kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan yang dijalankan.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2012), menyatakan program-program pelatihan dan pengembangan dirangsang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja agar karyawan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2016: 198), mengungkapkan pendapat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2012:69), bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai nilai hasil yang optimal.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut widodo (2012:323), kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:271), mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kinerjanya.

Menurut Edison (2016:142), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Kompetensi meliputi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari tindakan tersebut dicapai hasil. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2011:26), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sarwoto (2011:51), suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

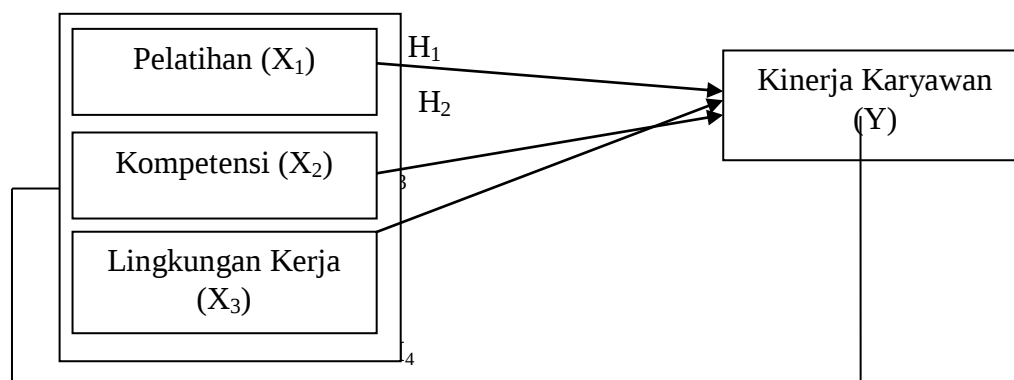
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Menurut Rahmawanti (2014:2), lingkungan kerja merupakan salah sat komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.

H₄ : Pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) penelitian kuantitatif adalah model penelitian dengan menggunakan angka-angka sebagai hasil statistik yang akan diuji.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Lechman dalam (Yusuf, 2016:62), penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis aktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan tahun 2021.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk memperkecil jumlah populasi, hal tersebut dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga peneliti berikut adalah rumus yang digunakan, yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (N.e^2)} \\ &= \frac{120}{1 + 120(0.05)^2} \\ &= 92 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:16). Pada penelitian ini ada sebanyak 92 karyawan dan 30 karyawan untuk pengujian validitas dan reabilitas yang diambil dari populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Adapun cara pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket

Angket adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi perusahaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, buku-buku berupa teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sujarweni (2014:73), sumber data dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Data Primer. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.
2. Data Sekunder. Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Adapun definisi operasional kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Suwanto (2013:117)	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih Sumber : mangkunegara (2013:62)	Skala Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Sumber : Sedarmayanti (2017:11),	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Konsep Diri 4. Sifat 5. Motif Sumber : Wibowo (2016:272)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2011:26)	1. lampu Penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Suhu udara 7. Kelembaban udara Sumber : Afandi (2018:71)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Mangkunegara (2015:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan. Sumber : Kasmir (2018:208)	Skala Likert

Uji Validitas dan Relabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrument dikatakan reliable yaitu:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) mengungkapkan jika uji ini memiliki tujuan dalam mengukur apakah pada model regresi, sebuah variabel residual mempunyai pendistribusian normal. Terdapat dua cara dalam menentukan apa residual memiliki distribusi normal ataulah tidak ialah melalui analisa grafik ataupun pengujian statistik.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:103) mengungkapkan uji ini memiliki tujuan dalam mengukur apa model regresi didapati adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk melihat multikolonieritas melalui nilai *tolerance* > 0,10 serta *Variance inflation factor* (VIF) < 10 artinya tidaklah didapati multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) menyatakan uji ini mempunyai maksud untuk mengukur apakah pada model regresi mengalami ketidaksamaan atau perbedaan *variance* atas residual satu pengamatan menuju pengamatan lainnya. Cara yang digunakan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji statistik uji glejser.

Model Penelitian

Penelitian ini melalui penggunaan analisa regresi linear berganda. Model regresi linear berganda yang dipergunakan ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2,3}$: besaran koefisien regresi X

X_1 : Pelatihan

X_2 : Kompetensi

X_3 : Lingkungan Kerja

e : *standarerror*($\alpha=5\%$)

Koefisien Determinasi

Ghozali (2016:95), Koefisien detrminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien detrminasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 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.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

Ghozali (2016:96) mengungkapkan uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang masuk kedalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variabel terikat. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2016:97) mengungkapkan pengujian statistik t pada umunya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

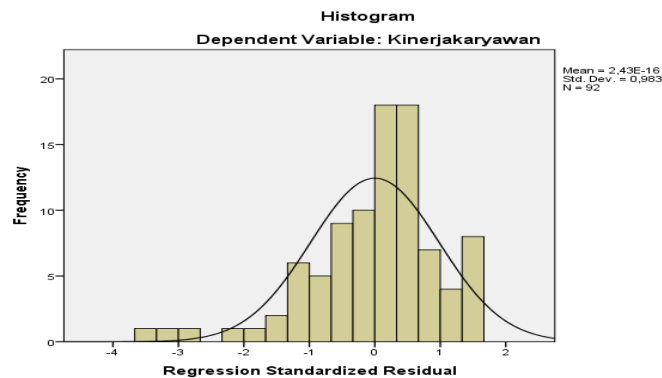
Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$
 $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normaliitas

digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram, *Probability-Plot* dan analisis statistik *kolmogorov-smirnov*.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Grafik histogram pada gambar di atas memperlihatkan bahwa grafik kurva yang sudah condong simetris (U) dan tidak melenceng kekiri maupun melenceng kekanan sehingga dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi normal.

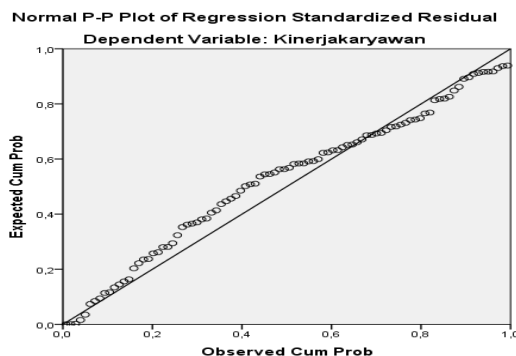
JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Grafik normalitas P-Plot diatas, dilihat bahwa data sudah menyebar mengikuti garis diagonal. Penyebarannya hampir sudah seluruh mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa grafik P-Plot sudah berdistribusi normal.

Tabel 2.

Uji Normalitas *Komogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57972344
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,058
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,981
Asymp. Sig. (2-tailed)		,290

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,290 > 0,05$ dengandemikian bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini memiliki tujuan dalam mengukur apa model regresi didapati adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

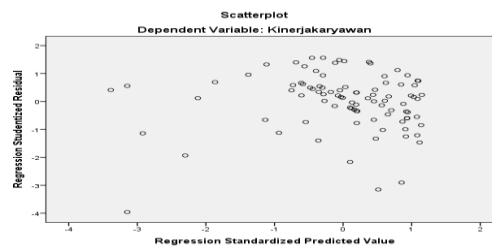
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,884	1,131
	Kompetensi	,729	1,372
	Lingkungankerja	,668	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Nilai VIF variabel bebas pelatihan sebesar 1,131, kompetensi sebesar 1,372 dan lingkungan kerja sebesar 1,498 ketiga variabel tersebut memiliki nilai dibawah 10 dan nilai *tolerance* berada diatas 0,1 yaitu pada variabel bebas pelatihan sebesar 0,884, kompetensi sebesar 0,729 dan lingkungan kerja sebesar 0,668. Sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

III.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik scatterplot tampak titik-titik memencar dengan pola yang sudah teratur baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y dan tidak bergerombol di satu tempat, maka dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser yang jika nilai signifikan nya diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2,603	,011
1	Pelatihan	,108
	Kompetensi	-1,641
	Lingkungankerja	-,401
		,915
		,104
		,690

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Hasil uji glejser di tabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikan > 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji glejser tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda. Model regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-6,573	5,084	
1 Pelatihan	,270	,101	,191
Kompetensi	,349	,103	,267
Lingkungankerja	,468	,074	,516

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Kinerja Karyawan = -6,573 + 0,270 Pelatihan + 0,349 Kompetensi + 0,468 Lingkungan kerja

Makna dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar -6,573 yang menunjukkan variabel pelatihan, kompeetensi dan lingkungan kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar -6,573.
2. Nilai satuan regresi pelatihan sebesar 0,270 menyatakan bahwa setiap kenaikan pelatihan 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,270 satuan.
3. Nilai satuan regresi kompetensi sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,349 satuan.
4. Nilai satuan regresi lingkungan kerja sebesar 0,468 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1% , maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,468 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variabel yang bebas.

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,590	4,657

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

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,590 atau sebesar 59,0% yang artinya bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja hanya menjelaskan variasi variabel

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

kinerja karyawan sebesar 59,0% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultaj (Uji F)

Uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang masuk ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variabel terikat.

Tabel 7.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2905,987	3	968,662	44,662	,000 ^b
	Residual	1908,622	88	21,689		
	Total	4814,609	91			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dalam uji ini hasil dari F_{hitung} adalah sebesar 44,662 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,71 yang artinya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $44,662 > 2,71$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada umunya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas.

Tabel 8.
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1,293	,199
	Pelatihan	2,682	,009
	Kompetensi	3,391	,001
	Lingkungankerja	6,281	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil uji t tabel di atas menyatakan bahwa:

1. Variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,682 dan t_{tabel} sebesar 1,66235 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,953 > 1,66235$ dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah pelatihan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan.
2. Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,391 dan t_{tabel} sebesar 1,66235 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,391 > 1,66235$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah kompetensi

- berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadai Sei Agul Medan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,281 dan t_{tabel} sebesar 1,66235 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,281 > 1,66235$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,682 dengan taraf signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t atau $2,682 > 1,66235$, maka hipotesis pertama dapat diterima yaitu pelatihan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan.

Menurut Kasmir (2016: 198), mengungkapkan pendapat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi serta kinerja karyawan, setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih terampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut. Didalam PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu saat ini. sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,391 dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $3,391 > 1,66235$, maka hipotesis kedua dapat diterima yaitu kompetensi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan.

Menurut Wibowo (2014:271), mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kerjanya.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual

yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai thitung sebesar 6,281 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilia $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $6,281 > 1,66235$, maka hipotesis ketiga dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan.

Menurut Wibowo (2014:271), mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kinerjanya.

Lingkungan kerja yang terdapat di PDAM Tirtanadi Sei Agul Medan berupa Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalinkan hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai thitung sebesar 2,682 dengan taraf signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Nilia $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $2,682 > 1,66235$, maka hipotesis pertama dapat diterima yaitu pelatihan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai thitung sebesar 3,391 dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilia $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $3,391 > 1,66235$, maka hipotesis kedua dapat diterima yaitu kompetenensi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai thitung sebesar 6,281 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilia $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $6,281 > 1,66235$, maka hipotesis ketiga dapat diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 44,662 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilia $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} atau $44,662 > 2,71$, maka hipotesis dapat diterima yaitu pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 2 hal. 421 - 435

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk lebih memperbanyak variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti seperti, motivasi, pengalaman dan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan, disarankan meningkatkan kualitas pelatihan didalam perusahaan agar kinerja karyawan semakin lebih baik lagi, meningkatkan pengetahuan setiap karyawan yang ada agar memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan tetap menjaga dan membina hubungan baik antar karyawan maupun tim pada saat kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Irham. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Cetakan VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sarwoto.2011.*Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta
- Widodo,Abu, Ahmadi dan Supriyono,. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.