

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANDARMASIH
WILAYAH KOTA BANJARMASIN**

Muhammad Hendra Kusuma^{1*}, Farida Yulianti², Siti Mardah³

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari, NPM 16310572

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari, NIDN 1121076901

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari, NIDN 1127098301

email: mhendra1198@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM Statistic versi 23, untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Penelitian dilakukan terhadap 35 orang Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung $1,023 < t_{tabel} 3,039$, variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung $0,669 < 3,039$, variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan thitung $3,463 > t_{tabel} 3,039$, variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan Fhitung $22,858 > F_{tabel} 2,91$.

Hasil pengujian selanjutnya berdasarkan Koefisien Determinasi didapatkan hasil pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil regresi adalah sebesar 0,689 atau 68,9%, dan hasil pengujian terakhir didapatkan hasil pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil signifikansi adalah sebesar Fhitung 22,858 lebih besar dari F_{tabel} 2,91.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the Effect of Training, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in Bandarmasih Regional Water Company (PDAM) Banjarmasin City Region and to find out variables that have a dominant influence on Employee Performance in Bandarmasih Regional Water Company (PDAM) Banjarmasin City Region.

The method used in this study is a quantitative method and data analysis technique using multiple linear regression with the help of IBM Statistics application version 23, to determine the Effect of Training, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Regional Drinking Water Company (PDAM) Bandarmasih, Banjarmasin City . The study was conducted on 35 employees at the Bandarmasih Regional Water Company (PDAM) in Banjarmasin City Region.

Based on the calculation and testing results obtained Training variables (X1) have a positive but not significant effect on Employee Performance with tcount $1.023 < t_{table} 3.039$, Motivation variable (X2) has a positive but not significant effect on Employee Performance with tcount $0.669 < 3.039$, Discipline variable Work (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance with tcount $3,463 > t_{table} 3.039$, Training variables (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) simultaneously affect Employee Performance with Fcount $22,858 > F_{table} 2,91$.

The next test results based on the coefficient of determination obtained the effect of Training (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Performance with regression results of 0.689 or 68.9%, and the final test results obtained the effect of Training (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Performance with a significance result of Fcount 22.885 greater than F_{table} 2.91.

Keywords: Training, Motivation, and Work Discipline

PENDAHULUAN

Air merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia dalam beragam aktivitas yang dilakukan setiap harinya seperti misalnya untuk minum, keperluan memasak di dapur, keperluan memasak di dapur, keperluan mandi, berwudhu, dan keperluan sehari-hari lainnya. Kebutuhan tersebut sudah menjadi hal penting dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu diperlukannya peran pemerintah khususnya Perusahaan Air Minum (PDAM) terhadap kelancaran distribusi air bagi masyarakat dan menjaga kebersihan air. Sumber air bersih berasal dari sumber air permukaan seperti air tanah, air sungai, air danau, dan jenis air lainnya yang berada dipermukaan.

Salah satu wilayah yang mengambil air bersih dari air sungai ialah Kota Banjarmasin yang merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah perusahaan milik pemerintah kota Banjarmasin yang bergerak pada bidang usaha pelayanan air bersih kepada masyarakat kota Banjarmasin. Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia PDAM merupakan pelaku ekonomi milik Negara yang diharapkan dapat berperan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama dalam jasa pelayanan air bersih.

Agar pengelolaan air bersih yang didistribusikan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan pengelolaan dengan sistem manajemen yang baik dari segi perencanaan, kapasitas produksi, sistem pendistribusian, pengelolaan keuangan, serta pengawasan, sehingga kebutuhan masyarakat akan air bersih dapat terpenuhi.

Organisasi sebagai wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama memerlukan orang-orang yang memiliki motivasi berupa dorongan yang kuat untuk menghasilkan kerja yang baik, keahlian dan keandalan dalam bagiannya masing-masing sehingga menjadi profesional. Organisasi memiliki tugas untuk memberikan pelayanan atau melayani kepentingan masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna yang dapat dijadikan pondasi dasar untuk mencapai

tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga biasa diartikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

Disiplin disini akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternatif pemecahan masalah yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin yang tertuang dalam judul : **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin”**.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin dengan penelitian kuantitatif, akan dicari ada tidaknya pengaruh

pelatihan, motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Pendekatan penelitian yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan yakni diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrument penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk skripsi.

Subjek dan Objek Penelitian

Subyek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian atau dikenal dengan istilah “informasi” yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi.

Adapun subjek penelitian yang dimaksud di sini adalah Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah variable yang dapat diukur dan akan diteliti oleh penulis. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan penulis dalam penelitian sampai ujian skripsi diperkirakan selama lima bulan, yang di mulai dari bulan Februari 2020 sampai Juni 2020.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih wilayah Kota Banjarmasin yang beralamat di Jl. A. Yani No.12, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70234.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validity	Probabilitas		Reliable	
X ₁	X _{1.1}	0.793	0.01	Valid	0.831	Reliable
	X _{1.2}	0.629	0.01	Valid		
	X _{1.3}	0.749	0.01	Valid		
	X _{1.4}	0.767	0.01	Valid		
	X _{1.5}	0.821	0.01	Valid		
	X _{1.6}	0.663	0.01	Valid		
X ₂	X _{2.1}	0.732	0.01	Valid	0.891	Reliable
	X _{2.2}	0.730	0.01	Valid		
	X _{2.3}	0.941	0.01	Valid		
	X _{2.4}	0.760	0.01	Valid		
	X _{2.5}	0.830	0.01	Valid		
	X _{2.6}	0.829	0.01	Valid		
X ₃	X _{3.1}	0.844	0.01	Valid	0.853	Reliable
	X _{3.2}	0.828	0.01	Valid		
	X _{3.3}	0.674	0.01	Valid		
	X _{3.4}	0.848	0.01	Valid		
	X _{3.5}	0.646	0.01	Valid		
	X _{3.6}	0.748	0.01	Valid		
Y	Y.1	0.844	0.01	Valid	0.888	Reliable
	Y.2	0.868	0.01	Valid		
	Y.3	0.852	0.01	Valid		
	Y.4	0.757	0.01	Valid		
	Y.5	0.777	0.01	Valid		
	Y.6	0.745	0.01	Valid		

SUMBER: DARI HASIL PERHITUNGAN PADA SOFTWARE SPSS 23

DIKETAHUI SEMUA VARIABEL VALID DAN RELIABLE

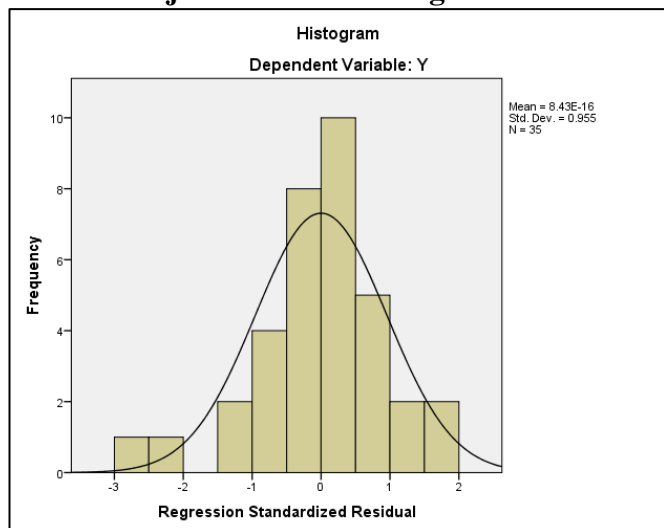
Berdasarkan hasil uji validitas yang dapat kita lihat pada Tabel 1 menunjukkan semua item pada setiap pernyataan kuisioner mempunyai tingkat probabilitas 0,01 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid dan mempunyai hubungan yang kuat. Sementara hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,9 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item pernyataan kuisioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah untuk mengetahui apakah terjadi nilai perbedaan yang ada diteliti akan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan cara, yaitu dengan menggunakan analisis grafik (histogram dan diagram normal P-P Plot *Regression Standardized*) dan uji *Komogrov Smirnov*.

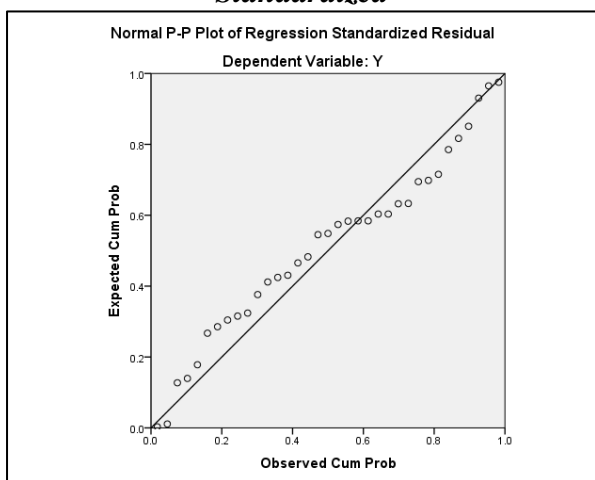
Gambar 1
Uji Normalitas Histogram



Sumber : Hasil dari pengolahan SPSS 23

Cara lain untuk menguji normalitas dengan analisis grafik adalah dengan melihat diagram normal P-P Plot *Regression Standardized*. Dan hasilnya sebagai berikut:

Gambar 2
Uji Normalitas P-P Plot *Regression Standardized*



Sumber : Hasil dari pengolahan SPSS 23

Dan adapun uji kedua yaitu uji Kolmogrov Smirnov dengan melihat tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Komogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79195825
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.104
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov Smirnov yang dapat kita lihat pada Tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (0,200) > 0,05, sehingga distribusi data residual regresi adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari tabel keputusan uji heteroskedastisitas:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.010	1.966		-.005	.996
X1	.055	.121	.124	.453	.653
X2	.041	.129	.113	.317	.753
X3	-.045	.114	-.120	-.392	.697

a. Dependent Variable: RES_2

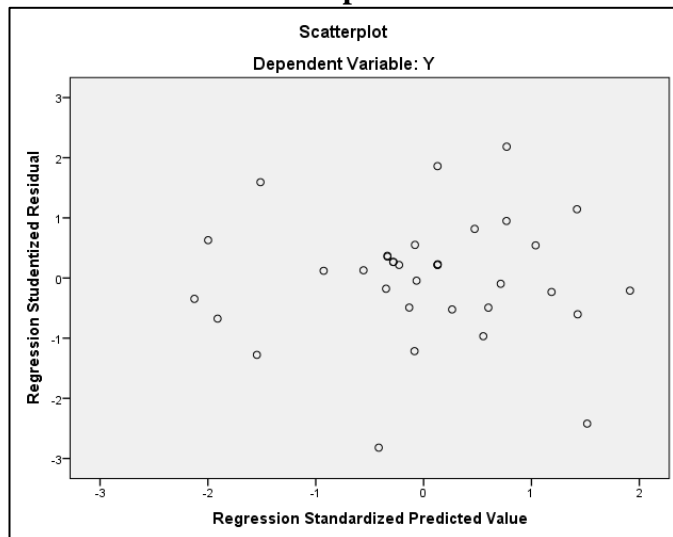
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai probabilitas atau signifikan untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,653, Motivasi (X2) sebesar 0,753, dan Disiplin Kerja

(X3) sebesar 0,697. maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat juga dilihat menggunakan scatterplot, sebagai berikut:

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 3 diatas tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Hasil Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Menurut Ghozali (2013:106), uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dan hasil analisis regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dan hasil uji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.420	2.382
X2	.248	4.030
X3	.336	2.977

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai VIF untuk masing- masing variabel adalah Pelatihan (X1) 2,382, Motivasi (X2) 4,030, dan Disiplin Kerja (X3) 2,977. Adapun nilai Tolerance ntuk masing masing variabel adalah Pelatihan (X1) sebesar 0,420, Motivasi (X2) sebesar 0,248, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,336. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* < 0,1.

Hasil Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini dilakukan dengan tujuan untuk menerangkan berapa besarnya pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja tuntut meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS IBM V.23 diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.980	2.862		1.041	.306
X1	.180	.176	.158	1.023	.314
X2	.126	.188	.135	.669	.508
X3	.574	.166	.599	3.463	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.980 + 0.180X_1 + 0.126X_2 + 0.574X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b1.2.3 = Nilai Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,980 artinya jika nilai variabel Pelatihan (X1) sebesar 0, nilai variabel Motivasi (X2) sebesar 0, dan nilai variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 2,980.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,180 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Pelatihan sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan). Maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,180.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,126 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Motivasi sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan). Maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,126.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,574 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai Disiplin Kerja sebesar satu satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan). Maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,574.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menjelaskan proporsi variabel dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.659	1.877

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,689 atau sebesar 68,9%. Hal ini berarti variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja 68,9%. Selebihnya 31,1% dijelaskan oleh variabel sebab-sebab lain diluar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Parisal (Uji-t)

Uji-t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Nilai t dihitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu dengan ketentuan:

1. Jika t hitung < tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika t hitung > tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil uji-t untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.980	2.862		1.041	.306
X1	.180	.176	.158	1.023	.314
X2	.126	.188	.135	.669	.508
X3	.574	.166	.599	3.463	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk H1 yang menyatakan bahwa Variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja

Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel pelatihan sebesar 0,314 lebih besar dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 1,023 lebih kecil dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

2. Untuk H2 yang menyatakan bahwa Variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0.508 lebih besar dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 0,669 lebih kecil dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.
3. Untuk H3 yang menyatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,463 lebih besar dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hasil Uji-F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel, dengan ketentuan:

Tabel 8
Hasil Uji-f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	241.508	3	80.503	22.858	.000 ^b
Residual	109.178	31	3.522		
Total	350.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Untuk tiga (3) hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota

Banjarmasin, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 22,858 lebih besar dari nilai Ftabel 2,91. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga (3) hipotesis diterima.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel Pelatihan adalah sebesar 0,180 yang artinya terjadi hubungan positif atau searah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Sedangkan variabel Pelatihan memiliki hasil signifikansi $0,314 > 0,05$ dan diperoleh thitung pada penelitian ini sebesar 1,023 yang nilainya lebih kecil dari ttabel yaitu sebesar 3,039. Maka dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,126 yang artinya terjadi hubungan positif atau searah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Sedangkan variabel Motivasi memiliki hasil signifikansi $0,508 > 0,05$ dan diperoleh thitung pada penelitian ini sebesar 0,669 yang nilainya lebih kecil dari ttabel yaitu sebesar 3,039. Maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,574 yang artinya terjadi hubungan positif atau searah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki hasil signifikansi $0,002 < 0,05$ dan diperoleh thitung pada penelitian ini sebesar

3,463 yang nilainya lebih kecil dari ttabel yaitu sebesar 3,039. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 22,858. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

Hasil uji Adjusted R2 pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R2 sebesar 0,689 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja adalah sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan uji-t menyatakan bahwa Variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel pelatihan sebesar 0,314 lebih besar dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 1,023 lebih kecil dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.
2. Berdasarkan uji-t menyatakan bahwa Variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,508 lebih besar dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 0,669 lebih kecil dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.

3. Berdasarkan uji-t menyatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin. Karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai thitung sebesar 3,463 lebih besar dari nilai ttabel 3,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.
4. Berdasarkan uji-F, menyatakan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 22,858 lebih besar dari nilai Ftabel 2,91. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga (3) hipotesis diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan uraian kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pelatihan merupakan faktor yang sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dari hal tersebut kita dapat menilai aspek sejauh mana nantinya pegawai akan mencapai target pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.
2. Motivasi juga memiliki peran terhadap kinerja pegawai karena motivasi mempengaruhi produktivitas kerja, oleh karena itu Perusahaan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja ke semua pegawai.
3. Disiplin Kerja merupakan faktor penting juga sebab dapat mempengaruhi atau mendorong kinerja pegawai untuk lebih mentaati peraturan yang sudah ditentukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.

REFERENSI

Amiruddin, SE., M.Si. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan

- Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Penerbit Qiara Media.
- Cornelia Rumbewas. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Dr. Edy Sutrisno, M.Si. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E.,M.M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Penerbit CV. Jakad Publishing. Surabaya
- Mathis. (2002:1). Pelatihan Bagian Dari Investasi. (diakses tanggal 15 April 2020).
- Patricia M. Shanggamu dan Silvy L. Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kinerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Skripsi. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ratniwati Hutabarat, (2016). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga. Skripsi. Universitas Terbuka Jakarta.
- Rivai dan Sagala.(2013:824). Teori Disiplin Kerja: teorimenurutahli.blogspot.com.(diakses tanggal 15 April 2020)
- Robbins (2003), Teori Kinerja Pegawai : bulelengkab.go.id. (diakses tanggal 11 Juni 2020)
- Surakhmad (1982:7), Pengeritan Pengaruh : yosiabdiantindaon.blogspot.com. (diakses tanggal 12 Juni 2020)
- Victor H. Vroom. (1964), Teori Motivasi : defenisi-pengertian.com (diakses tanggal 15 April 2020).
- Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Jakarta.
- Yulia Kristiana, (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.