

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

BTARI AULIA PARAMARINI

NPM. 19.1.02.02.0127

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

BTARI AULIA PARAMARINI
NPM: 19.1.02.02.0127

Judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN DI PDAM TIRTA DHAAH KOTA KEDIRI**


Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 11 Juli 2023

Pembimbing I


Zuhstiani, M.M.
NIDN. 0711118603

Pembimbing II


Susi Damayanti, M.M.
NIDN. 0723117802

Skripsi oleh:

BTARI AULIA PARAMARINI
NPM: 19.1.02.02.0127

Judul:

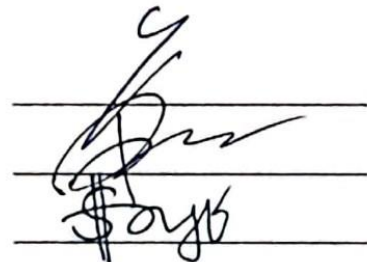
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN DI PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Progran Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|------------------------------|
| 1. Ketua | : Zulistiani, M.M. |
| 2. Penguji I | : Rino Sardanto, M.Pd. |
| 3. Penguji II | : Susi Damayanti, S.Pd., M.M |



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Btari Aulia Paramarini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 21 Mei 2001
NPM : 19.1.02.02.0127
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan



Btari Aulia Paramarini
NPM. 19.1.02.02.0127

Motto:

“Dibalik sesuatu yang indah, ada beberapa macam penderitaan yang tidak bisa
diucapkan”.

(Levi Ackerman)

Kupersembahkan karya ini buat :

Semua orang yang saya sayangi.

Abstrak

Btari Aulia Paramarini: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana performa para karyawan. Bahwasannya dalam setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berfungsi sebagai penggerak perusahaan. Agar perusahaan mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (4) Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini populasinya adalah 93 karyawan PDAM Tirta Dhaha. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 93 responden yang merupakan jumlah seluruh populasi. Penelitian ini diuji dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi sebagai teknik analisis data dengan menggunakan *software SPSS for windows versi 25*.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial dengan signifikan 0,001 dan nilai t_{hitung} 3,360. (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial dengan signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} 4,010. (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial dengan signifikan 0,033 dan nilai t_{hitung} 2,160. (4) pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri secara simultan dengan nilai signifikan 0,000 dan F_{hitung} 58,262.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. (4) Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri secara simultan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini ducapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan dorongan serta motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan motivasi dan arahan kepada mahasiswa.
4. Ibu Zulistiani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan arahan dan motivasi.
5. Ibu Susi Damayanti, S.Pd, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan arahan dan motivasi.

6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman-teman serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 11 Juli 2023

Btari Aulia Paramarini
NPM. 19.1.02.02.0127

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Tujuan Kinerja	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
d. Indikator Kinerja	15
2. Pelatihan.....	16

a. Pengertian Pelatihan.....	16
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	18
d. Indikator Pelatihan	18
3. Motivasi	19
A. Pengertian Motivasi	19
B. Tujuan Motivasi	20
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
D. Indikator Motivasi.....	21
4. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	23
c. Manfaat Disiplin Kerja.....	24
d. Indikator Disiplin Kerja	24
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	28
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	32
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
a. Variabel Dependen.....	32
b. Variabel Independen	32
2. Definisi Operasional Variabel.....	32
a. Pelatihan.....	33
b. Motivasi	34
c. Disiplin Kerja	35
d. Kinerja Karyawan	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	37
1. Pendekatan Penelitian	37

2. Teknik Penelitian	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
1. Tempat dan Waktu Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Instrumen Penelitian.....	40
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	46
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Sumber Data.....	47
a. Pengumpulan Data Primer	47
b. Pengumpulan Data Sekunder	48
2. Teknik Pengumpulan Data.....	48
a. Observasi.....	48
b. Wawancara	48
c. Angket.....	49
d. Studi Pustaka.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	50
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinearitas	50
c. Uji Heterokedastisitas	51
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4. Uji Koefisien Determinasi	52
5. Uji Hipotesis	52
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	52
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Subjek Perusahaan.....	55
1. Sejarah Singkat Perusahaan	55
2. Lokasi Perusahaan.....	56
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4. Struktur Organisasi Perusahaan	57
5. Gambaran Umum Responden	58
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	59
c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
B. Deskripsi Data Variabel	60
1. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
2. Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	64
3. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi	65
4. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	68
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	71
1. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Normalitas.....	71
b. Uji Multikolinearitas	73
c. Uji Heterokedastisitas	74
2. Analisis Regresi Linier Berganda	75
3. Uji Koefisien Determinasi	78
D. Uji Hipotesis	78
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	78
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	81
E. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap	

Kinerja Karyawan	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Simpulan	86
B. Saran.....	87
Daftar Pustaka.....	89
Lampiran-lampiran	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	26
3.1 : Kisi-kisi Instrumen.....	40
3.2 : Skala Likert	43
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	44
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas	46
4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2 : Responden Berdasarkan Umur.....	59
4.3 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.4 : Deskripsi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.5 : Deskripsi Frekuensi Jawaban Pelatihan (X1)	63
4.6 : Deskripsi Frekuensi Jawaban Motivasi (X2).....	65
4.7 : Deskripsi Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja (X3)	68
4.8 : Uji Kolmogorov Smirnov	73
4.9 : Uji Multikolinearitas	73
4.10 : Uji Regresi Linier Berganda	76
4.11 : Uji Koefisien Determinasi	78
4.12 : Hasil Uji t.....	80
4.13 : Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konsep.....	30
4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.2 : Hasil Uji Normalitas	73
4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian	91
Lampiran 2 : Olah Data SPSS	95
Lampiran 3 : Tabulasi Data Variabel	100
Lampiran 4 : Lembar Pengajuan Judul	109
Lampiran 5 : Berita Acara.....	110
Lampiran 6 : Ijin Penelitian.....	112
Lampiran 7 : Surat Balasan	113
Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Air adalah salah satu kebutuhan penting yang harus ada dalam kehidupan masyarakat guna menunjang aktivitas sehari-hari. Dengan adanya air maka salah satu kebutuhan masyarakat sudah terpenuhi, kegunaan air untuk sehari-hari misalnya untuk kebutuhan memasak, kebutuhan untuk mandi, mencuci, minum, dan masih banyak kegiatan lainnya yang menggunakan air. Dilihat dari pentingnya air bagi kehidupan maka diperlukan pendistribusian air secara merata untuk masyarakat, tentunya dalam pendistribusian air tersebut tidak lepas dari peran pemerintah melalui Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Berdasarkan Peraturan Daerah (PAD) Kota Kediri Nomor 2 Tahun 2015 PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri memiliki peran sebagai penyedia air bersih serta air minum dan mendistribusikannya kepada seluruh pelanggan. PDAM Tirta Dhaha adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih, perusahaan ini memiliki peran penting dalam penyediaan air bersih yang memang didirikan untuk memenuhi kebutuhan air bersih pada masyarakat, dengan bertambahnya penduduk dari tahun ke tahun maka PDAM harus lebih giat untuk bisa memfasilitasi kebutuhan air bersih bagi masyarakat. Saat ini pelayanan dan kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha belum berjalan baik secara keseluruhan,

dengan demikian perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawannya karena sebagai perusahaan yang berperan sebagai penyedia layanan air minum dan layanan air bersih. Karenanya PDAM Tirta Dhaha memerlukan berbagai strategi guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Strategi yang digunakan diantaranya seperti memberikan pelatihan, memberikan motivasi kerja agar setiap karyawan bisa memberikan hasil terbaiknya serta menjaga dan mengelola hubungan baik dengan karyawan.

Menurut (Bangun 2017) sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam sebuah organisasi dalam meraih tujuan organisasi tersebut. Karena peran penting tersebut maka sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus memiliki kemampuan semaksimal mungkin untuk mempertahankan kinerjanya dan kualitas organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang produktif dan secara optimal untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin supaya SDM merasa nyaman dalam bekerja dan menjalankan tugasnya dengan memperoleh hasil yang maksimal. Saat ini persaingan global sudah semakin luas dan menyebar dengan sangat cepat, sehingga dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia harus terus di tingkatkan lagi untuk mencapai dan mempertahankan perekonomian di era globalisasi ini.

Menurut (Simamora 2016) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengolahan dari adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Supaya perusahaan dapat meraih prestasi sesuai dengan yang diinginkan maka pemimpin dituntut untuk memiliki kebijakan-kebijakan atau program yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan tersebut. Hal-hal yang bisa dicapai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan hasil yang memuaskan maka kita perlu melakukan sebuah tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. Supaya kita dapat mencapai hal-hal tersebut, maka kita harus mengadakan upaya-upaya yang bisa meningkatkan kinerja para karyawan. Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut termasuk pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut (Hasibuan 2014) kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan aktivitas yang dikerjakan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan acuan perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaannya dengan baik atau kurang baik. Dari kinerja tersebut dapat kita ketahui bagaimana kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Menurut (Simamora 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan dan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh

seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas. Menurut (Kasmir 2016) kinerja sebagai hasil capaian pekerjaan oleh seseorang dengan peran seseorang tersebut dalam sebuah organisasi dan pada periode yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan upaya untuk membandingkan hasil pekerjaan yang diraih karyawan.

Menurut (Marwansyah 2014) pelatihan adalah salah satu usaha guna meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan merupakan beberapa rangkaian program yang sengaja dibuat untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian para karyawan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya. Menurut (Dessler 2015) pelatihan merupakan kemampuan yang diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, pelatihan yang diberikan bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan secara praktis serta cara menerapkannya dalam dunia kerja supaya perusahaan dapat memperoleh tujuannya dan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Program pelatihan ini merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian agar karyawan semakin terampil dan mampu mempunyai sikap yang baik tentunya yang sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan adanya pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan karirnya dan lebih mengembangkan tanggung jawabnya.

Menurut (Siagian 2014) motivasi merupakan suatu perubahan energi dari dalam diri seseorang yang berawal dari kemunculan *feeling* dan

didasari dengan tanggapan terhadap tujuan. Perubahan yang terjadi dalam diri seseorang bisa terbentuk dari suatu aktivitas yang nyata dan berupa fisik. Oleh karena itu seseorang yang memiliki suatu tujuan dan segala aktivitasnya bisa disebut orang tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan akan melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan tersebut. pengertian tersebut berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusuma et al. 2020) yang berpendapat bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut (Bangun 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia yang sering disebut penggiat keinginan atas kebutuhan yang bisa menjadikan seseorang semangat dan memiliki motivasi untuk melakukan gerakan itu sendiri

Menurut (Sinambela 2016) faktor kedisiplinan merupakan bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan karena kedisiplinan itulah yang menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan, dalam hal ini disiplin tidak hanya berlaku pada kehadiran tetapi juga meliputi sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sudah ditetapkan sesuai oleh peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin adalah perilaku taat dan patuh pada peraturan dalam melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab dan berhubungan dengan tugas dan kewajiban. Kedisiplinan juga merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dimana jika karyawan semakin baik dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut juga mempengaruhi prestasi

kerja yang dicapainya. Jika karyawan tidak disiplin maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan hasil yang optimal. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Worang and Runtuwene 2019) yang mengatakan bahwa disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Melalui observasi yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa suasana bekerja dalam kantor PDAM Tirta Dhaha sangat nyaman, hubungan antar pegawai terlihat saling mengayomi dan menghormati satu sama lain. Cara pegawai melayani aduan pelanggan juga sangat ramah, ruangan-ruangannya terlihat rapi dan bersih meskipun terdapat beberapa ruangan dengan dokumen-dokumen yang tidak tersimpan pada tempatnya. Kemudian fasilitas yang ada di dalam kantor PDAM Tirta Dhaha juga lengkap.

Melalui wawancara yang sudah peneliti lakukan dengan direktur di PDAM Tirta Dhaha, perusahaan ini mengadakan pelatihan pada seluruh karyawannya selama 1 tahun sebanyak 6 kali. Namun, hampir semua karyawan yang sudah melakukan pelatihan tersebut mengaku bahwa mereka merasa kurang mendapatkan ilmu yang lebih. Menurutnya pelatihan yang dilakukan hanya sebatas bidang pekerjaan karyawan tersebut, maka dari itu karyawan merasa kurang dan menemukan kesulitan untuk mengembangkan kemampuannya serta selesai dilakukannya pelatihan direktur merasakan bahwa kinerja pegawainya tetap sama dan jarang ada

peningkatan. Selain itu menurut wawancara yang saya lakukan dengan direktur PDAM Tirta Dhaha jenis motivasi yang didapat di antaranya adalah kenaikan jabatan, yang terjadi pada PDAM Tirta Dhaha ini adalah kurangnya motivasi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya agar bisa naik jabatan. Mereka kurang memotivasi diri untuk lebih berkembang karena merasa sudah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang ternyata mereka sendiri kurang mendapatkan ilmu untuk berkembang dan kebanyakan pegawainya merasa nyaman dengan posisi mereka yang sekarang. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan lebih mudah untuk naik jabatan, fenomena tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut wawancara yang saya lakukan dengan 3 karyawan PDAM Tirta Dhaha mereka juga masih belum sepenuhnya mentaati peraturan tertulis yang salah satunya adalah masih ada karyawan yang tidak datang tepat waktu, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Argumentasi di atas didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya and Pasaribu 2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh (Worang and Runtuwene 2019) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma et al. 2020) menunjukkan bahwa disiplin

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Anggoro et al. 2020) menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah bahwa pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya and Pasaribu 2019) terdapat salah satu variabel independen yang digunakan oleh peneliti berbeda yaitu Kepemimpinan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Worang and Runtuwene 2019) yaitu tidak meneliti tentang pelatihan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma et al. 2020) yaitu tempat dan waktu penelitian. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggoro et al. 2020) terdapat perbedaan pada tempat dan waktu penelitian. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kahphi et al. 2019) juga berbeda pada tempat dan waktu penelitian.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja maka dari itu penulis melakukan penelitian yang bertempat di PDAM Tirta Dhaha yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No. 2, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pelayanan air bersih serta pelayanan air minum dan di distribusikan kepada seluruh pelanggan yang berada di kota Kediri. Dalam setiap perusahaan selalu terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut dengan kinerja para karyawannya, termasuk juga yang terjadi di PDAM Tirta Dhaha sendiri

yang dimana terjadi ketidakpuasan dari pelatihan yang sudah dilakukan setiap satu tahun 6 kali. Permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada performa kinerja yang dilakukan. Selain itu, permasalahan yang sering terjadi diantaranya kurangnya motivasi kerja dari karyawan serta masih kurangnya kedisiplinan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut agar tidak menjadi semakin krusial, maka perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas karyawan dengan cara memperbaiki sistem pelatihan, memotivasi karyawan agar bisa mencapai pekerjaan secara maksimal serta lebih menekankan kedisiplinan. Apabila perusahaan sudah berhasil memperbaiki aspek-aspek tersebut maka akan terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Jika hal-hal tersebut sudah tercapai maka akan memperbaiki kinerja dan nama perusahaan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PDAM Tirta Dhaha ini adalah karena peneliti merasa belum banyak peneliti yang melakukan penelitian di tempat tersebut dan peneliti tertarik untuk mengetahui apakah faktor pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Berdasarkan uraian yang sudah disebutkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Karyawan merasa belum semuanya mendapatkan ilmu pelatihan yang cukup untuk meningkatkan pekerjaannya.
2. Karyawan masih membutuhkan motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan masih belum mentaati sepenuhnya disiplin kerja dari peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
4. Karyawan masih belum mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada studi kinerja karyawan, sementara variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh faktor-faktor pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Adapun subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja di kantor PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, pertanyaan yang muncul dalam rumusan masalah ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi PDAM Tirta Dhaha dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan meninjau faktor-faktor yang ada pada perusahaan tersebut diantaranya pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan PDAM Tirta Dhaha dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas

Memberikan wacana kajian bagi pengembangan penelitian dan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi peneliti mengenai faktor-faktor kinerja karyawan yang ditinjau dari pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Siagian. Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>
- Kusuma, H. M., Farida, Y., & Mardah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin.
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Turnip, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 35–44. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta:

PT. Rosda Jayaputra.

Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka jaya.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Singodimedjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Kahphi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), 1(1), 1–10.*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.

Arikunto. (2017). *Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.