

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen*



OLEH:
ULFA ZIKRI
NPM: 165211025

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ulfa zikri
NPM : 165211025
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM tirta kampar

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : ULFA ZIKRI
NPM : 165211025
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA
KAMPAR
SPONSOR : HAFIDZAH NURJANNAH, SE.,M.Sc

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
	sponsor		Sponsor

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

08/03/2021	X	- kalimat di ajukan tidak perlu dibold kan - manfaat penelitian bukan mamfaat - rapikan kembali sub judul, missal judul, latar belakang masalah, telaah pustaka, dsb	A
15/03/2021	X	- tujuan penelitian: harus ada pendahuluanya sebelum masuk ke poin tujuan - setiap kata di awal paragraph harus mencolok kedalam, agar pembaca tau mana paragraf baru mana yang lama	A
22/03/2021	X	- tukar semua dimensi dan indikator pada operasional variabel penelitian sesuai dengan teori dan objek penelitian - gunakan referensi buku dan jurnal dari tahun 2010-2020	A
31/03/2021	X	- penulisan judul gambar dibawah gambar - setiap dimensi harus memiliki minimal 3 indikator - tidak kelihatan angka dalam menghitung jumlah sampel	A

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

02/04/2021	X	ACC Seminar Proposal	
18/10/2021	X	-perbaiki abstrak -tulisan dirapikan	
27/10/2021	X	-perbaiki pembahasan -penulisan halaman dipojok kanan bawah	
08/11/2021	X	-pembahasan tidak ada uji statistik, jelaskan makna pengaruh positif dan indikator apa saja yang dapat meningkatkan variable Y	
15/11/2021	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 06 April 2022

WAKIL DEKAN I


DINA HIDAYAT, SE., M.Si., Ak.CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 344/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama	: Ulfa Zikri
2. NPM	: 165211025
3. Program Studi	: Manajemen SI
4. Judul skripsi	: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar.
5. Tanggal ujian	: 26 Maret 2022
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (B+) 73,4
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....) (.....) (.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

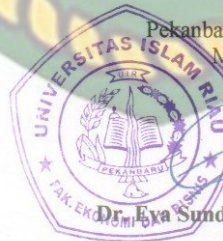
(.....) (.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui

Dekan,

Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 78 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a	: Ulfa Zikri
N P M	: 165211025
Program Studi	: Manajemen S1
Judul skripsi	: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 19 Januari 2022
Dekan



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ulfa Zikri
NPM : 165211025
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

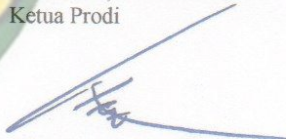
- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 73,4) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

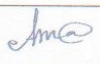
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ulfa Zikri
NPM : 165211025
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar.
Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 08 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

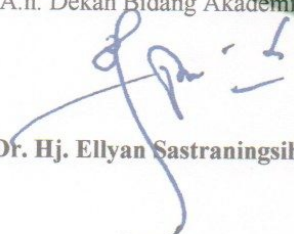
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

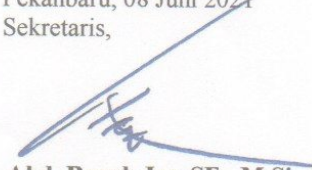
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca :** Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-02-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang :** Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :**
 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/II/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :** 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Ulfa Zikri
 N P M : 165211025
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA KAMPAR BANGKINANG
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 18 Februari 2021
 Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ULFA ZIKRY

NPM : 165211025

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR

PEMBIMBING : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kecurangan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 06 April 2022

Yang memberi pernyataan



ULFA ZIKRI
165211025

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR

Oleh:

ULFA ZIKRI
NPM: 165211025

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Kampar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Di PDAM Tirta Kampar dengan jumlah karyawan 111 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 34 orang dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PDAM TIRTA KAMPAR

By:

ULFA ZIKRI
NPM: 165211025

The purpose of this study was to analyze Job Training on Employee Performance at PDAM Tirta Kampar. The population used in this study were employees at PDAM Tirta Kampar with a total of 111 employees, while the sample taken was 34 people using purposive sampling. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 22 program. The results show that the variable, job training has a positive and significant impact on employee performance at PDAM Tirta Kampar.

Keywords: Job Training and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, shalawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Mahardi,S.pd dan Ibunda Sri irawati, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibuk DR.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Ibuk Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan BisnisUIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 2 September 2021

Penulis

ULFA ZIKRI



DAFTAR	ISI
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pelatihan.....	11
2.1.1 Pengertian Pelatihan	11
2.1.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....	12
2.1.3 Metode-Metode Pelatihan.....	14
2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pelatihan.....	16
2.1.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan	18

2.2 Kinerja Karyawan	21
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2 Tujuan Evaluasi Kerja	22
2.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.2.4 Metode Penilaian Kinerja	26
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3 Penelitian Terdahulu	29
2.4 Struktur Penelitian.....	30
2.5 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi Penelitian	32
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Analisis Data	36
3.7 Uji Hipotesis.....	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42

4.1 Sejarah Perusahaan.....	42
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.3 Aktivitas Perusahaan	44
4.4 Struktur Organisasi.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Karakteristik Responden	46
5.1.1 Analisis Tingkat Umur	46
5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan.....	47
5.1.3 Masa Kerja Karyawan	48
5.1.4 Jenis Kelamin Karyawan.....	49
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
5.3 Analisis Deskriptif.....	52
5.3.1 Pelatihan	52
5.3.2 Kinerja Karyawan.....	70
5.4 Uji Asumsi Klasik	80
5.4.1 Uji Normalitas	80
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	81
5.4.3 Uji Heteroskedasitas	82
5.5 Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kampar.....	83
5.5.1 Analisis Regresi Sederhana	83

5.5.2 Uji-t.....	86
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	86
5.6 Pembahasan.....	88
BAB VI PENUTUP	89
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Air Minum Tahun 2020	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PDAM Tirta Kampar	4
Tabel 1.3 Nama-Nama Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 5.1 Tingkat Umur Karyawan PDAM Tirta Kampar	48
Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PDAM Tirta Kampar	48
Tabel 5.3 Masa Kerja Karyawan PDAM Tirta Kampar.....	49
Tabel 5.4 Jenis Kelamin Karyawan PDAM Tirta Kampar.....	50
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian	51
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian	52
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang instruktur harus memiliki pendidikan sesuai dengan dari pihak perusahaan	54
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Pengusaan materi dari insrtuktur sangat penting agar pelatihan lancar dan hasilnya maksimal	55
Tabel 5.9Tanggapan Responden tentang instruktur harus juga memliki keahlian dan juga menguasai materi pelatihan.....	56
Tabel 5.10Tanggapan Responden tentang Peserta semangat mengikuti pelatihan agar pelatihan tidak bosan.....	57

Tabel 5.11Tanggapan Responden tentang Peserta yang mengikuti peltihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan oleh pihak perusahaan	58
Tabel 5.12Tanggapan Responden tentang Peserta harus mengikuti seleksi untuk mengikuti pelatihan	59
Tabel 5.13Tanggapan Responden tentang Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	60
Tabel 5.14Tanggapan Responden tentang Materi harus sesuai dengan target dari perusahaan.....	61
Tabel 5.15Tanggapan Responden tentang Materi dari pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan.....	62
Tabel 5.16Tanggapan Responden tentang Metode pelatihan harus menuju kepada tujuan dan mengarah kepada peseta pelatihan	63
Tabel 5.17Tanggapan Responden tentang Pelatihan harus memiliki sasaran atau tujuan yang jelas dan tepat.....	64
Tabel 5.18Tanggapan Responden tentang Metode pelatihan bukan hanya didalam ruangan tetapi ada juga dengan studi visit(studi banding) untuk meningkat kinerja karyawan	65
Tabel 5.19Tanggapan Responden tentang Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan.....	66
Tabel 5.20Tanggapan Responden tentang Tujuan pelatihan untuk pencapaian kinerja yang maksimal	67
Tabel 5.21Tanggapan Responden tentang Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan	68

Tabel 5.22Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan pada PDAM tirta Kampar	69
Tabel 5.23Tanggapan Responden tentang Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.....	72
Tabel 5.24Tanggapan Responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan	73
Tabel 5.25Tanggapan Responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan telilih	74
Tabel 5.26Tanggapan Responden tentangSaya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	75
Tabel 5.27Tanggapan Responden Tentang Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dapat Membantu Meningkatkan Kinerja Saya	76
Tabel 5.28Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pejerjaan terlihat ringan.....	77
Tabel 5.29Tanggapan Responden tentang kejujuran dalam bekerja sangat perlu.....	78
Tabel 5.30 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan PDAM tirta Kampar.....	78
Tabel 5.31 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 5.32 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 5.33 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar.....	85
Tabel 5.34Hasil Perhitungan Uji-t.....	86

Tabel 5.35	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2).....	87
------------	---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paragdigma Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 5.1 Hasil Uji Heroskedasitas	83



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan pernah berjalan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan agar karyawan dapat memberikan apa yang diharapkan perusahaan kepadanya. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja dari para karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau ujian yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2011).

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja yang akan dicapai seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan sendiri, misalnya niat, minat, keterampilan, pendidikan, dan kesehatan kerja serta faktor lainnya yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja. Namun demikian pihak perusahaan sendiri perlu melakukan usaha-usaha untuk pelatihan, pemberian program lainnya sehingga kinerja karyawan meningkat sesuai dengan harapan. Dalam mencapai kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya pelatihan yang diberikan perusahaan itu sendiri.

Pelatihan faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Arianty, 2016).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar merupakan perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Kampar yang khususnya bergerak dalam bidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khusus daerah Kota Bangkinang dan sekitarnya. Dengan adanya kinerja karyawan yang rendah tentu akan menghambat segala proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Agar pekerjaan karyawan tersebut mendapatkan hasil kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan program pelatihan untuk mempengaruhi pelaksanaan aktifitas di dalam suatu perusahaan. Program pelatihan ditunjukkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang bagian produksi paling banyak dengan jumlah 34 orang, dan umum paling jumlah sedikit dengan jumlah 21 orang. Jadi dari jumlah semua itu karyawan bagian produksi yang akan lebih maksimal akan pencaian kerja karyawan. Karena bagian produksi mengkoordinir dan mengdalikan kegiatan produksi dan perawatan air minum yang memenuhi syarat, mengkoordinir kegiatan pemeliraan bagunan sumber air, potensi sumber air, pengolahan air,dan peralatan laboratorium.Tanggung jawab karyawan bagian produksi menjamin kapasitas produksi air sesuai dengan kapasitas yang diinginkan, menjamin kualitas produksi dengan standar yang berlaku, dan membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Air Minum Tahun 2020

NO	BULAN	UNIT		
		Unit I. Jumlah produksi air minum (m ³)	Unit II. Jumlah produksi air minum (m ³)	Unit III. Jumlah produksi air minum (m ³)
1	JANUARI	202.944	320.569	390.671
2	FEBUARI	194.897	349.001	341.907
3	MARET	174.852	321.931	560.902
4	APRIL	197.091	497.007	400.342
5	MEI	170.898	492.982	540.871
6	JUNI	783.307	598.871	694.972
7	JULY	785.112	600.932	600.902
8	AGUSTUS	524.329	690.142	783.901
9	SEPTEMBER	476.231	570.002	803.007
10	OKTOBER	634.972	781.934	760.985

11	NOVEMBER	743.811	792.089	875.003
12	DESEMBER	853.549	893.001	900.569
TOTAL		5741.993	6908.461	7654.032

Sumber : Pdam Tirta Kampar Bangkinang 2020

Dengan ditunjukkannya jumlah produksi air minum Bagian Produksi pada PDAM Tirta Kampar, Bangkinang dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2020 di atas, Jumlah produksi air minum yang paling sedikit adalah Unit I, Sedangkan jumlah produksi air minum yang paling banyak adalah Unit III. Dengan demikian, bisa dikatakan kinerja karyawan Bagian Produksi pada PDAM Tirta Kampar, Bangkinang sudah baik, namun belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PDAM Tirta Kampar 2020

JABATAN	JUMLAH
Direktur Utama	1 orang
Direktur Umum	1 orang
Direktur Teknik	1 orang
Ketua	1 orang
Sekretaris	1 orang
Koordinator	1 orang
Anggota (Unsur Profesional)	1 orang
Anggota (Unsur Konsumen)	1 orang
Bagian Distribusi	25 orang
Bagian Produksi	34 orang
Satuan pengawas	23 orang
Bagian Umum	21 orang
Total	111 orang

Sumber: PDAM Tirta Kampar Bangkinang, 2020

Seperti yang dilakukan oleh perusahaan ini yang menganggap pelatihan itu sangat penting demi memenuhi tujuan dari pada perusahaan yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia yang efektif. Setiap perusahaan harus memperhatikan pelatihan dengan semaksimal mungkin, agar perusahaan tersebut menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan guna memenuhi persyaratan dalam bekerja. Kondisi yang berkaitan dengan pelatihan adalah masih ada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tetapi belum mampu sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan tersebut sesuai apa yang didapat karyawan tersebut terlihat dari masih kurangnya kemampuan sebagian karyawan tersebut terlihat dari masih kurangnya kemampuan sebagian karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti hasil atau rekapitulasi data laporan pekerjaan yang masih terdapat beberapa kesalahan sehingga harus diperbaiki kembali sampai benar-benar sesuai yang diprosedurkan perusahaan.

Tabel 1.3 Nama-Nama Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar

Nama Pelatihan		Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta
Bimtek	Supervisi	103	15
pemasangan jaringan pipa			

AM		
Perhitungan dan penetapan tarif air	103	10
Hubungan langganan dan pemasaran	103	24
Peningkatan kinerja PDAM	103	10
Pelatihan SAK ETAP (Laporan Keuangan)	103	8
Pengawasan kualitas air	103	23
Pelatihan non revenue water (Kebocoran)	103	13

Sumber: PDAM Tirta Kampar, 2020

Pada Tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Kampar telah mengikuti pelatihan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Adapun pelatihan yang diikuti karyawan ada 7 jenis pelatihan, dari 111 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 103 karyawan. Pelatihan ini menunjukkan bahwa perusahaan dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan. Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah seorang karyawan di PDAM Tirta Kampar, salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karena banyaknya keluhan dari pelanggan atau konsumen. Keluhan tersebut pelanggan atau konsumen harus menunggu lama untuk pelayanan. Faktor lamanya waktu tunggu tersebut diduga disebabkan kurangnya tanggung jawab yang ada pada diri karyawan tersebut dan kurangnya pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang seharusnya. Dan berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Hasil pelatihan kurang memberi peningkatan kemampuan dalam bekerja. Kemudian para atasannya masih kurang memberikan pelatihan yang seharusnya diberikan pihak pimpinan kepada karyawannya secara langsung.

Dalam ini perusahaan sangat tergantung terhadap alam dan tenaga kerja ahli. Selain itu dengan tidak adanya ketidak efektifan pelatihan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan. Sehingga hal ini menghambat proses pelayanan dan distribusi air bersih yang berlangsung di perusahaan dan akan berdampak pada kurangnya efektif dan efisien waktu. Oleh karena itu peneliti tertarik dengan permasalahan yang terjadi, dengan meneliti permasalahan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Oleh Karena itu betapa pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian pada PDAM Tirta

Kampar yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KAMPAR.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan (PDAM Tirta Kampar)

PDAM Tirta Kampar Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk

mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, Pelatihan kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Ada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah pada PDAM Tirta Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan PDAM Tirta Kampar. Yang terdiri dari, kinerja karyawan dan pelatihan kerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengajarkan tugas-tugasnya secara sukses.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. (Siswadi, 2016)

Dewi Hanggraini (2012: 112), pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2013:18), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memungkinkan memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugastugasnya secara sukses. (Mangkunegara, 2011)

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan. (Hasibuan, 2011)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2013:114), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,

2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,

3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.

4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut,

5. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan bagi karyawan:

1. Manfaat bagi perusahaan.
2. Meningkatkan profitabilitas.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
6. Meningkatkan pengembangan organisasi.

Manfaat bagi Individu:

1. Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul.
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu.
5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

2.1.3 Metode-metode Pelatihan

Menurut Sikula dalam (Mangkunegara, 2011) mengemukakan metode pelatihan adalah on the job; vestibule; demonstrasi and examples; simulation; apprenticeship; classroom methods. Berikut ini penjelasannya :

1) *On the Job Prosedur*

metode ini adalah informal. Metode On the Job training dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Manfaat dari metode on the job training adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

2) *Vestibule atau Balai*

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Pelaksanaan metode vestibule biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

3) *Demonstrasi and examples*

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaiman sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan pengurain dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh

4) *Simulation atau simulasi*

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

5) *Apprenticeship Metode training*

apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk mengerjakannya.

6) *Classrooms method atau metode*

kelas Metode ruang kelas merupakan training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada *on the job*.

2.1.4 Faktor-faktor mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, (Marwansyah, 2016) antara lain:

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Berikut ini penjelasan dari faktor-faktor diatas :

- 1) Dukungan Manajemen Puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM.

- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan SDM, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan

5) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan SDM dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM

yakni Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi dan Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan

materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

c. Mempunyai Keahlian

Pemberi materi harus mempunyai keahlian agar yang dilatih termotivasi.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Kaulifikasi persyaratan

Seperti karyawan tetsp dan staf yang mendapatkan rekomndasi dari pimpinan.

c. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

c. study visit(Study banding)

Melihat perkembangan antara perusahaan lain dengan lainnya dan menganalisis.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

b. Untuk mencapai kinerja yang maksimal

c. Meningkatkan terhadap eteika kerja yang harus diterapkan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam 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 maupun etika (Arianty, 2014).

(Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional.

(Kaswan, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Fahmi, 2014).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu August W. Smith (2011:196) menjelaskan, hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Hasibuan (2012), suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, Muis & Fahmi, 2018).

2.2.2 Tujuan Evaluasi Kerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan pimpinan tidak melakukan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.

- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan untuk pelatihan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2012) organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

- 1) Pengambilan keputusan pekerjaan
- 2) Kriteria dalam validasi tes
- 3) Umpan balik
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan pegawai
- 5) Mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Wahana komunikasi
- 8) Dasar untuk perencanaan
- 9) Dasar penelitian MSDM

Adapun pengertian dari kutipan di atas adalah:

- 1) Pengambilan Keputusan Pekerjaan

Yaitu mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, membina pegawai yang bekerja kurang baik, melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

2) Kriteria Dalam Validasi Tes

Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja.

3) Umpan Balik

Berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir pegawai.

4) Mengidentifikasi Kebutuhan Pegawai

Yaitu untuk pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan program pelatihan pegawai.

5) Mendiagnosis Masalah-Masalah Organisasi

Yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara pegawai yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

6) Motivasi

Yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Wahana Komunikasi

Sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

8) Dasar untuk Perencanaan

Yaitu membeikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

9) Dasar penelitian MSDM

Yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan lainnya) efektif.

2.2.3 Faktor-faktor **mempengaruhi Kinerja karyawan**

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor (Marwansyah, 2016), yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
- 2) Lingkungan
- 3) Sumber daya
- 4) Motivasi Adapun

penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari wewenang.

3) Disiplin

Disiplin adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (pegawai atau atasan) berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.2.4 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Mondy dan Noe dalam, Widodo 2015:147), yaitu :

- a. Rating Scales. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggungjawab pegawai.
- b. Critical Incidents. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian.
- c. Essay. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

- d. Work Standart. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. Ranking. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.
- f. Forced Distribution. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- g. Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS).Evaluator menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Robert L Mathis, menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. Hard Skill

- a. Kuantitas

- b. Kualitas
- c. efektivitas

2. Soft Skill

- a. Ketepatan waktu
- b. Kemampuan bekerja sama
- c. Kesetiaan terhadap organisasi
- d. Kejujuran dalam bekerja
- e. Ketaatan terhadap peraturan

2.2.6 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, hal ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang didasari pada tingkat kemampuan, pengetahuan dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Peneltian
1.	Tri senjaya, 2019	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi	Pelatihan kerja (X ₁)	Analisis Regresi Linier	Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.	motivasi kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Berganda	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2.	Reza Nurul Ichan, 2020	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan	Pelatihan (X) Prestasi Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dilihat dari Uji parsial (t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,104 > 2,035$) maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
3.	Nancy Yusnita, 2014	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pdam Tirta Pakuan Kota Bogor	Pelatihan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari analisis koefisiensi determinasi diperoleh $k_d = 50,9\%$ hal ini menunjukkan bahwa pelatihan menentukan turun naiknya kinerja karyawan PT PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor 20,90% dan saelebihnya 74,1% dipengaruhi faktor lain

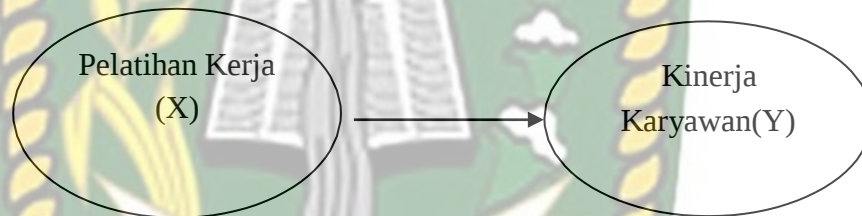
Berdasarkan uraian penelitian tedahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti

sekarang adalah terletak pada nilai yang dihasilkan oleh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Stuktur penelitian

Struktur peneltian merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Gambar 2.1 Paradigma penelitian



Y : Variabel dependen (dependent variabel) atau variabel terkait yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

X : Variabel independent (independent variabel) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (sugiyono, 2011) variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja (X).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan hipotesis adalah:

Adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PDAM Tirta Kampar, Bangkinang Jln. Langgini, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan kerja (X) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memungkinkan memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas tugasnya secara sukses. (Mangkunegara, 2011)	1. instruktur	a. Pendidikan	Ordinal
		b. Penguasaan	
		c. Mempunyai Keahlian	
	2. peserta	a. Semangat mengikuti pelatihan	
		b. Kualifikasi persyaratan	
		c. Seleksi	
	3. materi	a. Sesuai tujuan	
		b. Sesuai komponen peserta	
		c. Penetapan sasaran	
	4. metode	a. Sosialisasian tujuan	
		b. Memiliki sasaran yang jelas	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	5. tujuan	c. study visit(Study banding)	
		a. Meningkatkan keterampilan	
		b. Untuk mencapai kinerja yang maksimal	
		c. Meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan	
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam 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 maupun etika (Arianty, 2014).	1. Kuantitas Kerja	a. Waktu dalam Bekerja	Ordinal
		b. Jalinan Kerja	
		c. Pencapaian Target	
	2. Kualitas Kerja	a. Ketepatan waktu	
		b. Kemampuan bekerja sama	
		c. Kesetiaan terhadap organisasi	
		d. Kejujuran dalam bekerja	
		e. Ketaatan terhadap peraturan	

3.3 Populasi dan sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Widiyanto (2010:5) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang

akan digerelasikan dari hasil penelitian, populasi pada PDAM Tirta Kampar 111 orang.

B. Sampel

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel berjumlah 34 orang. Menurut Sugiyono (2014:115) adapun pertimbangan-pertimbangan perusahaan yang dijadikan sampel antara lain, sebagai berikut: bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sensus sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan yang dibagian produksi.

3.4 Jenis dan Data Sumber

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebar kuesioner dilapangan disertakan

pentunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan PDAM Tirta Kampar yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari PDAM yaitu catatan dan dokumentasi PDAM tersebut.

3.5 Teknik pengumpulan data

- a. Wawancara Yaitu melakukan wawancara langsung dengan kepala atau karyawan pada PDAM Tirta Kampar.
- b. Kuesioner Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. cukup Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat tidak Setuju = 1

3.6 Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deksriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variable didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel kriteria penilainnya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $> r$ variabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung $< r$ variabel

b. Uji Realibilitas

Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrutmen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrutmen tersebut sudah dianggap baik. Instrutmen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

c.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik, (Ghozali dalam Widodo, 2017: 80).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas, Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterosdastisitas yakni dengan grafik plot. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen, adapun kriteria ya digunaka dalam pengujian metode VIF adalah 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara tiga variable, maka pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 21,0. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus: Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau apabila harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Pelatihan

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y : variabel dependen

X : variabel independen

a : Konstanta, nilai Y jika $X : 0$

b : Koefisien regresi linier sederhana

(Gendro Wiyono, 2011: 193)

Menguji signifikansi dengan uji t

Rumus :

$$t = (r(\sqrt{n-2})) / (\sqrt{1-r^2})$$

Keterangan:

t : Nilai thitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230)

e. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

f. Koefisien Korelasi

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kampar.

3.7 Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011). Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

a. Uji parsial

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali, 2011), untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan Daerah Perusahaan Air Minum Tirta Kampar adalah Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Kampar. Sesuai dengan surat Keputusan bersama Meteri Pekerjaan Umum No. 3 Tahun 1984 mengelolah sarana penyediaan air bersih yang telah berfungsi, dibentuk Badan Pengelolah Air Minum. Pada Tahun 1998 dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 16/Kpts/1998 tanggal 11 Januari 1988 dibentuk badan pengelola sarana penyediaan air bersih. DATI II Kampar termasuk Bangkinang. Pada tahun 1992 dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Bo.759/Kpts/1992 Pengelolaan penyedia sarana air bersih yang ada di DATI I Propinsi Riau diserahkan dari Departemen Pekerjaan Umum kepada Pemerintah Daerah Tingkat I Riau. Selanjutnya dari Tk. I Riau pengelolaan air bersih yang ada di DATI II Kampar diserahkan kepada Pemda DATI II sesuai dengan Keputusan Gubernur No.Kpts.II/I/93 pada tanggal 9 Januari 1993.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dibentuk berdasarkan SK Gubernur No.Kpts /II/I/1993 tanggal 9 Januari 1992. PDAM Tirta Kampar pada wilayahnya sudah melayani penyediaan air bersih dalam 7 kota yaitu, Bangkinang, Kuok/Salo, Air Tiris/Padang Mutung, Kampar Timur, Tambang, Teratak Buluh, Kampar Kiri, jumlah Kapasitas terpasang. L/dt, jumlah pelanggan sambungan rumah

dan, PDAM Tirta Kampar mampu melayani kebutuhan air bersih di 12 kota yaitu, Ibu Kota Kabupaten, Air Tiris, 53 Lipat Kain, Unjung Batu, Pasir Pengaraian, Teratak Buluh, Sorek 1, Langgam, Dalu-dalu, Pangkalan Kerinci, Kuok dengan Kapasitas 101 i/dt dengan jumlah sambungan 2.500 air bersih yang diproduksi oleh PDAM Tirta Kampar berasal dari Sungai Kampar, Sungai Songsang dan Mata Air. Adapun nama-nama pimpinan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirta Kampar sejak berdirinya adalah sebagai berikut :

1. PRAJITNA, BE
2. ZIRWAN, BCHK
3. INDRA GANI, SE.MM
4. TASNUR, SE
5. MUHAMMAD RUSDI,SE

4.2 Visi, Misi Dan Motto Perusahaan

a. Visi PDAM Tirta Kampar

“Menjadikan PDAM Kampar sebagai sumber air bersih masyarakat yang mandiri dan ekonomis dengan tetap mengutamakan aspek social”.

b. Misi PDAM Tirta Kampar

1. Untuk melakukan terhadap perbaikan Administrasi Perusahaan

2. Meningkatkan system pengolahan keuangan perusahaan
3. Melakukan optimalisasi operasional usaha secara efektif dan efisien

c. Motto PDAM Tirta Kampar

“Memberikan Pelayanan Air Bersih Kepada Masyarakat”.

4.3 Aktivitas Perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Tirta Kampar Bangkinang adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih dan sesuai dengan nilai – nilai atau syarat – syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih kerumah penduduk, tempat usaha dan fasilitas umum yang membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memajukan fungsi ekonomi dengan target keuntungan dengan memajukan fungsi sosial. System Penyaluran Air Bersih tersebut selain menggunakan instalasi air (pipa), juga menggunakan armada dalam bentuk mobil tengki, sehingga bisa menjangkau daerah yang belum tersedia jaringan instalasi perpipanya.

Pada dasarnya PDAM merupakan produk jasa yang menyediakan air bersih bagi masyarakat. Kerena merupakan perusahaan jasa, ada beberapa hal yang dilakukan oleh PDAM dalam memberikan pelayanan jasa air bersih, yaitu:

- a. Membangun, memelihara, dan menjalani operasi sumber – sumber produksi dan sarana penyediaan air minum.

- b. Mengatur, menyempurnakan dan mengawasi pemakaian air secara merata.
- c. Mengadakan suatu peraturan/ketentuan untuk mencegah adanya penyambungan secara liar.

PDAM Tirta Kampar selalu berusaha meningkatkan pelayanan dengan tetap mempertahankan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas dalam pelayanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, PDAM berusaha untuk meningkatkan aktivitas perusahaan dengan cara sebagai berikut :

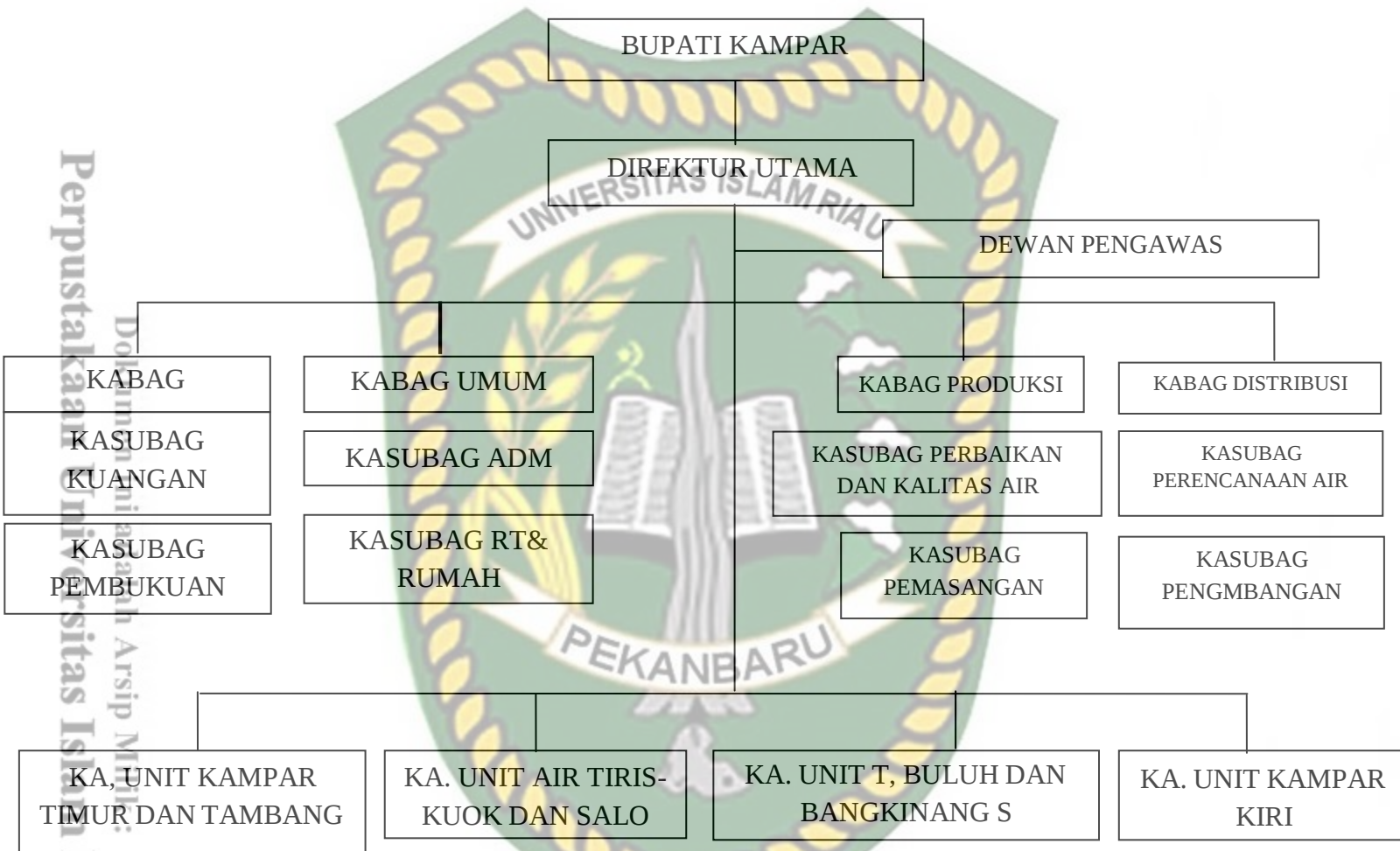
1. Meningkatkan kemandirian PDAM Tirta Kampar melalui pemanfaatan potensi yang ada.
2. Melakukan sosialisasi program dan aktivitas perusahaan.
3. Meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan untuk memperoleh profitabilitas yang optimal.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kampar

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA

KAMPAR



Sumber: PDAM TIRTA KAMPAR

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PDAM Tirta Kampar.

5.1.1 Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan PDAM Tirta Kampar yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1 Tingkat Umur Karyawan PDAM Tirta Kampar

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	20	58,83%
30-39 Tahun	10	29,41%
40-49 Tahun	4	11,76%
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagai besar berusia 20-29 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase (58,83%), berusia 30-39 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (29,41%), berusia 40-49 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (11,76%).

5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan Karyawan PDAM Tirta Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PDAM Tirta Kampar

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	17	50%
DIII(DIPLOMA)	5	14,71%
SERJANA(SI)	12	35,29%
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PDAM Tirta Kampar yaitu dari tingkat S1 (Sarjana) sebanyak 12 orang atau sebesar dengan

persentase (35,29%) , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 5 orang dengan persentase (14,71%) dan tingkat SMA 17 orang dengan persentase (50%).

5.1.3. Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh karyawan PDAM Tirta Kampar memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PDAM Tirta Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Masa Kerja Karyawan PDAM Tirta Kampar

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	8	23,53%
6-10 Tahun	12	35,29%
11-15 Tahun	14	41,18%
Jumlah	34	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu < 5 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar dengan persentase (23,53%). 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (35,29%). Dan 11-15 tahun sebanyak 14orang dengan persentase (41,18%).Dengan hasil tabel tersebut bahwa karyawan di PDAM tirta Kampar telah berpengalaman.

5.1.4. Jenis Kelamin karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PDAM Tirta Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Jenis Kelamin Karyawan PDAM Tirta Kampar

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	25	73,53%
Perempuan	9	26,47%
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin KaryawanPDAM Tirta Kampar yaitu 25 orang dengan persentase (73,53%) berjenis kelamin laki-laki. Dan 9 orang yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase (26,47%) Hal ini bahwa karyawan Pada PDAM Tirta Kampar lai-laki

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 34 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,3291.Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,3291 maka item pertanyaan tersebut valid.Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan

dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PK 1	0,731	0,3291	Valid
PK 2	0,653	0,3291	Valid
PK 3	0,745	0,3291	Valid
PK 4	0,734	0,3291	Valid
PK 5	0,464	0,3291	Valid
PK 6	0,701	0,3291	Valid
PK 7	0,749	0,3291	Valid
PK 8	0,608	0,3291	Valid
PK 9	0,767	0,3291	Valid
PK 10	0,734	0,3291	Valid
PK 11	0,653	0,3291	Valid
PK 12	0,742	0,3291	Valid
PK 13	0,731	0,3291	Valid
PK 14	0,453	0,3291	Valid
PK 15	0,767	0,3291	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,681	0,3291	Valid
KK 2	0,697	0,3291	Valid
KK 3	0,678	0,3291	Valid
KK 4	0,651	0,3291	Valid
KK 5	0,589	0,3291	Valid
KK 6	0,363	0,3291	Valid
KK 7	0,697	0,3291	Valid
KK 8	0,657	0,3291	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS V. 22

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan

cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}), jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 34 responden maka nilai r_{tabel} lebih besar dari 0,3291 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran *cronbach alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22 (Vika, 2015:41).

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0,918	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS V. 22

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada

tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Pelatihan dan Kinerja karyawan kepada responden.

5.3.1 Pelatihan

Dewi Hanggraini (2012: 112), pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas.

1. Dimensi Instruktur

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi instruktur pada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

Tabel 5.7Tanggapan Responden tentang instruktur harus memiliki pendidikan sesuai dengan dari pihak perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	21	61,77%
Setuju	13	38,23%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai instruktur harus memiliki pendidikan sesuai dengan dari pihak perusahaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 61,77%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38,23%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai instruktur harus memiliki pendidikan sesuai dengan dari pihak perusahaan pada PDAM tirta Kamparialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa instruktur yang memberikan pelatihan kepada karyawan PDAM tirta Kampar memiliki pendidikan yang luas dan bagus.

b. Penguasaan

Materi penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Pengusaan materi dari insrtuktur sangat penting agar pelatihan lancar dan hasilnya maksimal

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pengusaan materi dari insrtuktur sangat penting agar pelatihan lancar dan hasilnya maksimal pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden Pengusaan materi dari insrtuktur sangat penting agar pelatihan lancar dan hasilnya maksimal pada PDAM tirta Kamparialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa penguasaan materi dari instruktur sangat bagus dan bisa di pahami oleh karyawan PDAM tirta Kampar saat pelatihan.

c. Mempunyai Keahlian

Pemberi materi harus mempunyai keahlian agar yang dilatih termotivasi.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang instruktur harus juga memiliki keahlian dan juga menguasai materi pelatihan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	38,24%
Setuju	21	61,76%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai instruktur harus juga memiliki keahlian dan juga menguasai materi pelatihan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 38,24%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 61,76%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang instruktur harus juga memiliki keahlian dan juga menguasai materi pelatihan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa instruktur pelatihan menguasai materi secara lengkap dan juga karyawan memahami materi yang disampaikan saat pelatihan.

2. Dimensi Peserta

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Peserta pada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan

maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Peserta semangat mengikuti pelatihan agar pelatihan tidak bosan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	22	64,71%
Setuju	12	35,29%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Peserta semangat mengikuti pelatihan agar pelatihan tidak bosan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,71%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Peserta semangat mengikuti pelatihan agar pelatihan tidak bosan pada PDAM tirta Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa semua karyawan yang mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar selalu semangat.

b. Kualifikasi persyaratan

Seperti karyawan test dan staf yang mendapatkan rekomendasi dari pimpinan

Tabel 5.11Tanggapan Responden tentang Peserta yang mengikuti peltihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan oleh pihak perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,29%
Setuju	22	64,71%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Peserta yang mengikuti peltihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,71%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Peserta yang mengikuti peltihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa semua karyawan yang mengikuti pelatiahn harus memenuhi persyaratan yang di berikan oleh pihak PDAM tirta Kampar.

c. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

Tabel 5.12Tanggapan Responden tentang Peserta harus mengikuti seleksi untuk mengikuti pelatihan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	41,18%
Setuju	20	58,83%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Peserta harus mengikuti seleksi untuk mengikuti pelatihan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 58,83%.Berdasarkan hasil tanggapan respondenPeserta harus mengikuti seleksi untuk mengikuti pelatihan pada PDAM tirta Kamparialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa semua karyawan yang mengikuti pelatihan harus mengikuti tes secara prosedurnya.

3. Dimensi Materi

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi materipada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Tabel 5.13Tanggapan Responden tentang Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	24	70,59%
Setuju	10	29,41%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 70,59%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29,41%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada PDAM tirta Kamparialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pemateri pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pihak PDAM tirta Kampar.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

Tabel 5.14Tanggapan Responden tentang Materi harus sesuai dengan target dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	38,24%
Setuju	21	61,76%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Materi harus sesuai dengan target dari perusahaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 38,24%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 28.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Materi harus sesuai dengan target dari perusahaan pada PDAM tirta Kamparialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa materi yang di sampaikan oleh pemateri sesuai dengan tergetnya kepada karyawan PDAM tirta Kampar.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Materi dari pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Materi dari pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Materi dari pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan pada PDAM tirta Kamparialahsetuju, hal ini dikarenakan bahwa materi yang di sampaikan oleh pemateri sesuai dengan tujuannya kepada karyawan PDAM tirta Kampar.

4. Dimensi Metode

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi metodepada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Metode pelatihan harus menuju kepada tujuan dan mengarah kepada peserta pelatihan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	22	64,70%
Setuju	12	35,30%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Metode pelatihan harus menuju kepada tujuan dan mengarah kepada peserta pelatihan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Metode pelatihan harus menuju kepada tujuan dan mengarah kepada peserta pelatihan pada PDAM tirta Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang di lakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar bertujuan untuk kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

Tabel 5.17Tanggapan Responden tentang Pelatihan harus memiliki sasaran atau tujuan yang jelas dan tepat.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pelatihan harus memiliki sasaran atau tujuan yang jelas dan tepat pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pelatihan harus memiliki sasaran atau tujuan yang jelas dan tepat pada PDAM tirta Kamparialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar memiliki sasaran dan tujuan yang jelas.

c. study visit(Study banding)

Melihat perkembangan antara perusahaan lain dengan lainnya dan menganalisis.

Tabel 5.18Tanggapan Responden tentang Metode pelatihan bukan hanya didalam ruangan tetapi ada juga dengan studi visit(studi banding) untuk meningkat kinerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Metode pelatihan bukan hanya didalam ruangan tetapi ada juga dengan studi visit(*studi banding*) untuk meningkat kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%.Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Metode pelatihan bukan hanya didalam ruangan tetapi ada juga dengan studi visit(*studi banding*) untuk meningkat kinerja karyawan pada PDAM tirta Kamparialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang di lakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar bukan hanya teori saja tetapi ada dang studi visit agar peningkatan kinerja lebih jelas.

5. Dimensi Tujuan

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi tujuanpada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru

Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	21	61,77%
Setuju	13	38,23%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 61,77%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38,23%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan PDAM tirta Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang di lakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar untuk bertujuan meningkatkan skil dan juga keterampilan karyawan.

b. Untuk mencapai kinerja yang maksimal

Pencapaian kinerja yang maksimal

Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang Tujuan pelatihan untuk pencapaian kinerja yang maksimal

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	23,53%
Setuju	26	76,47%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tujuan pelatihan untuk pencapaian kinerja yang maksimal pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 23,53%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 76,47%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Tujuan pelatihan untuk pencapaian kinerja yang maksimal PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang di lakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar untuk bertujuan untuk pencapaian kerja lebih maksimal.

c. Meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan

Peningkatan etika dalam bekekerja

Tabel 5.21 Tanggapan Responden tentang Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan pada PDAM tirta Kampar adalah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pelatihan yang di lakukan oleh pihak PDAM tirta Kampar bukan hanya untuk peningkatan kinerja saja tetapi juga untuk etika dalam bekerja yang harus di benahi lebih baik di dalam PDAM tirta Kampar.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Pelatihan pada PDAM tirta Kampar , dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan pada PDAM tirta Kampar

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi instruktur							
1	instruktur harus memiliki pendidikan sesuai dengan dari pihak perusahaan	21	13	-	-	-	
	BOBOT NILAI	105	52	-	-	-	157
2	Pengusaan materi dari insrtuktur sangat penting agar pelatihan lancar dan hasilnya maksimal	12	22	-	-	-	
	BOBOT NILAI	60	88	-	-	-	148
3	instruktur harus juga memliki keahlian dan juga mengusaia materi pelatihan	13	21	-	-	-	
	BOBOT NILAI	65	84	-	-	-	149
Dimensi peserta							

4	Peserta semangat mengikuti pelatihan agar pelatihan tidak bosan	22	12	-	-	-	
	BOBOT NILAI	110	48	-	-	-	158
5	Peserta yang mengikuti pelatihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan oleh pihak perusahaan	12	22	-	-	-	
	BOBOT NILAI	60	88	-	-	-	148
6	Peserta harus mengikuti seleksi untuk mengikuti pelatihan	14	20	-	-	-	
	BOBOT NILAI	70	80	-	-	-	150
Dimensi materi							
7	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	24	10	-	-	-	
	BOBOT NILAI	120	40	-	-	-	160
8	Materi harus sesuai dengan target dari perusahaan	13	21	-	-	-	
	BOBOT NILAI	65	84	-	-	-	149
9	Materi dari pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan	12	22	-	-	-	
	BOBOT NILAI	60	88	-	-	-	148
Dimensi metode							
10	Metode pelatihan harus menuju kepada tujuan dan mengarah kepada peserta pelatihan	22	12	-	-	-	
	BOBOT NILAI	110	48	-	-	-	158
11	Pelatihan harus memiliki sasaran atau tujuan yang jelas dan tepat.	12	22	-	-	-	
	BOBOT NILAI	60	88	-	-	-	148
12	Metode pelatihan bukan hanya didalam ruangan tetapi ada juga dengan studi visit(studi banding) untuk meningkat kinerja karyawan	12	22	-	-	-	-
		12	88	-	-	-	148
Dimensi tujuan							
13	Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan	21	13	-	-	-	
	BOBOT NILAI	105	52	-	-	-	157

14	Tujuan pelatihan untuk pencapaian kinerja yang maksimal	8	26	-	-	-	
	BOBOT NILAI	40	104	-	-	-	144
15	Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan terhadap etika kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan	12	22	-	-	-	
	BOBOT NILAI	60	88	-	-	-	148
Total		-	-	-	-	-	2.270

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Pelatihan adalah 2.270. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 15 \times 5 \times 34 = 2.550$$

$$\text{Nilai minimal} = 15 \times 1 \times 34 = 510$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.550 - 510}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 408

$$\text{Sangat baik} = 2.042 - 2.449$$

$$\text{Baik} = 1.634 - 2.041$$

$$\text{Cukup baik} = 1.226 - 1.633$$

Tidak baik = 817 – 1.225

Sangat tidak baik = 408 – 816

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel pelatihan (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang di lakukan sangat baik.

5.3.2 Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam 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 maupun etika (Arianty, 2014).

1. Dimensi Kuantitas Kerja

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi hard skill pada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Waktu dalam bekerja

Waktu dalam bekerja sangat perlu diterapkan oleh perusahaan karena karyawan harus rajin dalam masuk kerja dan mengejarkan tugasnya dengan tepat waktu.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden tentang waktu dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	44,12%
Setuju	19	55,88%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai waktu dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai waktu dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar bekerja sesuai dengan waktu yang di berikan oleh pihak PDAM tirta Kampar.

b. Jalinan Kerja

Jalinan kerja adanya saling bekerjasama antara sesama karyawan yang lainnya dapat membantu pekerja karyawan yang tidak terselesaikan dengan cepat.

Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara bersama-sama

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara bersama-sama pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara bersama-sama pekerjaan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar mengandalkan saling bekerjasama antara sesama karyawan yang lainnya.

c. Pencapaian Target

Karyawan harus bekerja dengan sesuai target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang sesuai dengan pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	20	58,83%
Setuju	14	41,17%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai sesuai dengan pencapaian target yang telah di tentukan oleh PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,83%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,17%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan teliti pada PDAM tirta Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar bekerja secara efektif dan teliti dalam bekerja.

2. Dimensi Kualitas Kerja

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada PDAM tirta Kampar dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah penyelesaian kerja dengan tepat waktu.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	41,18%
Setuju	20	58,82%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PDAM tirta Kampar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan dalam bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dapat Membantu Meningkatkan Kinerja Saya

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja saya pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja saya pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar dengan hubungan yang baik antar rekan kerja maka saling membantu dalam tim sangat bias.

c. Kesetiaan terhadap organisasi

Kesetiaan dalam sebuah organisasi sangat perlu dalam meningkatkan kinerja

Tabel 5.28 Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	29,42%
Setuju	24	70,58%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 29,42%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 70,58%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar bekerja dengan senang hati.

d. Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran terutama dalam bekerja di perusahaan.

Tabel 5.29 Tanggapan Responden tentang kejujuran dalam bekerja sangat perlu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	35,30%
Setuju	22	64,70%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kejujuran dalam bekerja sangat perlu pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar bekerja dengan jujur.

e. Ketaatan Terhadap Peraturan

Karyawan harus mengikuti peraturan yang telah di berikan oleh perusahaan.

Tabel 5.30 Tanggapan Responden tentang peraturan di perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	44,12%
Setuju	19	55,88%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	34	100,0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kejujuran dalam bekerja sangat perlu pada PDAM tirta Kampar. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PDAM tirta Kampar ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan pada PDAM tirta Kampar bekerja dengan jujur.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja karyawan PDAM tirta Kampar, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.31 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan PDAM tirta Kampar

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kuantitas Kerja							
1	Waktu dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan	15	19	-	-	-	
	Bobot Nilai	75	76	-	-	-	151
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara bersama-sama	12	22	-	-	-	

	Bobot Nilai	60	88	-	-	-	148
3	Sesuai dengan pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan	20	14	-	-	-	
	Bobot Nilai	100	56	-	-	-	156
Dimensi Kualitas Kerja							
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	14	20	-	-	-	
	Bobot Nilai	70	80	-	-	-	150
5	Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dapat Membantu Meningkatkan Kinerja Saya	12	22	-	-	-	
	Bobot Nilai	60	88	-	-	-	148
6	Setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pejerjaan terlihat ringan	10	24	-	-	-	
	Bobot Nilai	50	96	-	-	-	146
7	Kejujuran dalam bekerja sangat perlu	12	22	-	-	-	
	Bobot Nilai	60	88	-	-	-	148
8	Peraturan di perusahaan	15	19	-	-	-	
	Bobot Nilai	75	76	-	-	-	151
Total		-	-	-	-	-	1.198

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja karyawan adalah 1.198. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 34 = 1.190$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 34 = 238$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.190 - 238}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 190

$$\text{Sangat baik} = 951 - 1.140$$

$$\text{Baik} = 761 - 950$$

$$\text{Cukup baik} = 571 - 760$$

$$\text{Tidak baik} = 381 - 570$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 190 - 380$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan (Y).Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.32 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	34
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,79411840
Most Extreme Differences	
Absolute	,113
Positive	,100
Negative	-,113
Test Statistic	,113
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.

Sumber : Data Olahan SPSS V. 22

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov*(Z) sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang

terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.33 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,517	4,285		2,921	,006		
	Pelatihan Kerja	,345	,064	,689	5,385	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

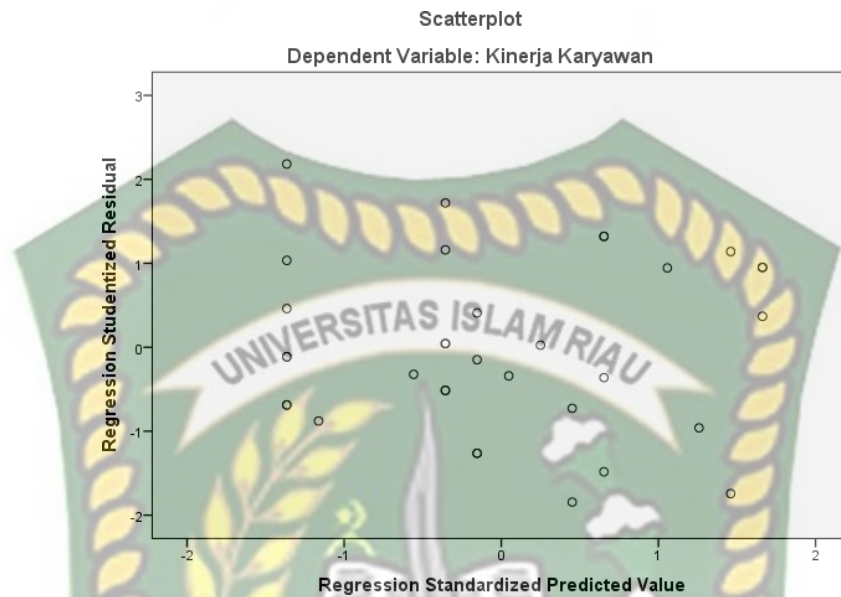
Sumber : Data Olahan SPSS V 22

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel pelatihan sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukan pada gambar berikut ini :

Gambar5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *Scanttrplotsdata* hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 22 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar

5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam

penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampardigunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Pelatihan Kerja

ϵ : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Olahan SPSS V. 22

$$Y = 12,517 + 0,345X + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.33, dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y=12,517+0,345X+\epsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 12,517 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh pelatihan kerja ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0,345 dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan maka Semangat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,345. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,05$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.5.2. Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 dapat diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a dapat diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 5.35 Hasil Perhitungan Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,517	4,285		2,921	,006
Pelatihan Kerja	,345	,064	,689	5,385	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 5,385, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03693. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Pelatihankerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar adalah signifikan. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.36 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,459	1,8219

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, diketahui variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,689.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,689 hal ini menunjukkan 68,9% perubahan terhadap faktor Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar sedangkan 31,1% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirta Kampar. Artinya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat bermanfaat kepada karyawan supaya bisa lebih terlatih dalam pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Adanya pelatihan menambahkan pengetahuan kepada karyawan lain supaya bisa dapat bekerja dengan konsisten di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil peneltian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichan (2020) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan.

BAB VI PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar dan kemudian memberikan saran-saran pada PDAM Tirta Kampar.

6.1 Kesimpulan

1. Pelatihan kerja pada PDAM Tirta Kampar dapat disimpulkan bahwa pelatihan terjadi pada perusahaan dirasa sudah baik, karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai keahlian yang telah dilatih oleh karyawan.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kampar. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan secara parsial dengan t hitung lebih besar daripada t tabel dan ke arah positif.

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan

Diharapkan perusahaan PDAM tirta Kampar agar lebih memperbanyak pelatihan kepada karyawan agar karyawan lebih memahami dan lebih baik dalam bekerja di perusahaan tersebut. Adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada PDAM tirta Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Andrew, E. sikula.(2011). *manajemen sumber daya manusia*.Erlangga. Bandung.
- Arifin, R. D., & Amirullab, K. (2017).*Budaya dan perilaku organisasi*.Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing Malang.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2018).*Perilaku organisasi*. Kumpulan Buku Dosen, 1(1).
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kecana Prenada Media Group.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P.(2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., cetakan kesepuluh. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Pabundu, T. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Penyusun, T. (2009). Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1-16.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1).
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2011. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. BANDUNG. Alfabeta.

Tika, Moh. Prabu.(2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.

