

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA DIVISI PRODUKSI INSTALASI NGAGEL

*by Angga Kusuma*

---

**Submission date:** 05-Aug-2021 01:56PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1627961720

**File name:** Ekonomi\_dan\_Bisnis\_1211700301\_Angga\_Kusuma.pdf (607.71K)

**Word count:** 3546

**Character count:** 23556

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA  
DIVISI PRODUKSI INSTALASI NGAGEL**

**ANGGA KUSUMA**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

E-mail : [kuskusuma11@gmail.com](mailto:kuskusuma11@gmail.com)

**ABSTRAK**

**1**  
Berdirinya PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan peninggalan jaman Belanda, dimana pembentukan sebagai BUMD berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 tahun 1976 tanggal 30 Maret 1976, disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, tanggal 06 Nopember 1976 No. II/155/76 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya tahun 1976 seri C pada tanggal 23 Nopember 1976 No. 4/C

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel, dengan sampel yang diambil sebanyak 82 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menerangkan terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tehnik Uji Analisa linear beganda, untuk uji asumsi klasik yang digunakan adalah, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan Uji t dan Uji F.

Proses perhitungan menggunakan program aplikasi software SPSS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Uji t yang memiliki nilai sig 0,002, variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Uji t yang memiliki nilai sig 0,000, serta berdasar hasil Uji F hipotesis secara simultan, menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,8 %.

**Kata kunci** : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

## PENDAHULUAN

### 2 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh aktifitas dan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Organisasi tanpa sumber daya manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai akal pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor produksi yang lainnya. Perbedaan sifat, karakter dan perilakunya yang sangat penting, maka suatu organisasi harus mengatur dan mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia tersebut dalam menciptakan produk atau jasa.

Pada era globalisasi seperti sekarang persaingan ada pada berbagai macam perusahaan semakin ketat, adanya perubahan kondisi ekonomi global yang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan strategi dan sistemnya. Perubahan pada sistem perusahaan ini harus dipersiapkan dengan matang, yang utama dalam mempertahankan dan melatih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Oleh sebab itu, mempertahankan dan melatih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik merupakan kunci utama dalam sebuah organisasi guna tercapainya tujuan organisasi yang di rencanakan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia tersebut.

Menurut Widodo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Sementara itu menurut Hasibuan dalam Larasari (2018:6) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat merupakan tanggung jawab seluruh unsur sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu perlu diatur dan direncanakan dalam setiap kegiatan perusahaan agar efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Menghasilkan produk atau jasa secara efisien dibutuhkan sumber daya manusia yang terlatih berpengalaman dan kompetensi dalam setiap kegiatan yang dilakukannya. Semakin terlatih dan kompeten dalam kegiatan produksi setiap harinya akan menghasilkan produk atau jasa sesuai standard dan jasa memuaskan konsumen tentunya. Menurut Widodo (2018:6), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Sedangkan menurut Dessler dalam Larasati (2018:111) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Supaya setiap karyawan perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan tentunya dibutuhkan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing, agar setiap karyawannya mampu bekerja secara profesional dalam melaksanakan kegiatan perusahaan setiap harinya.

Menurut Wibowo (2012:324) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau

tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020:71) kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari seseorang yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan.

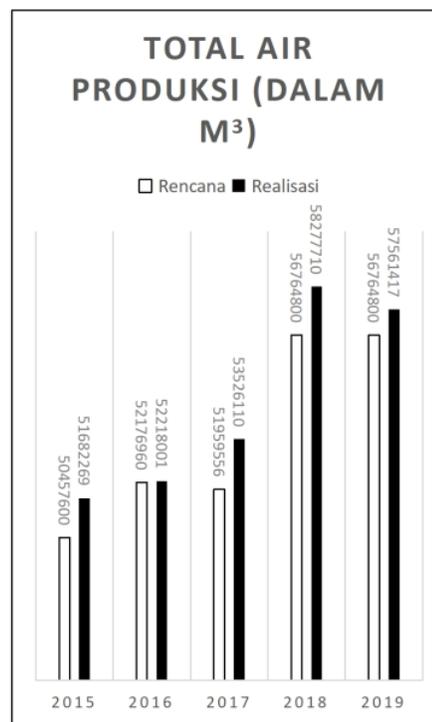
Suatu ketrampilan dan ilmu pengetahuan tentunya tidak muncul begitu saja, diperlukan pelatihan-pelatihan dan praktek langsung lapangan tentunya, begitupun ilmu pengetahuan perlu di pelajari secara terus menerus mengikuti perkembangan zaman. Sikap kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga membutuhkan pelatihan dan praktek supaya menghasilkan karyawan yang kompeten di bidangnya agar produk atau jasa yang dihasilkan memuaskan pelanggan.

Menurut Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ajabar (2020:28) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pencapaian suatu hasil pekerjaan menjadi tolak ukur dalam kinerja karyawan perusahaan atau organisasi, tentunya banyak faktor yang mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas tersebut namun satu yang pasti tujuan bersama perusahaan harus tetap menjadi fokusnya.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Didalam pasar modern saat ini organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam jasa pemenuhan kebutuhan pelanggan adalah

Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. Dalam kegiatan oprasionalnya dituntut ketersediaan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerja dan pelayanan terbaik.

Data yang didapatkan menunjukkan pencapaian dan rencana produksi air yang dihasilkan Instalasi Produksi Ngagel PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dari tahun 2015 sampai 2019.



Gambar 1.1 Total Air produksi

Gambar diatas menunjukkan realisasi produksi air setiap tahun yang konsisten mencapai target realisasi, selalu tercapai meskipun target setiap tahun mengalami kenaikan menjadi tantangan bagi setiap karyawan divisi produksi untuk selalu kompeten dalam melaksanakan Tugas dan kewajibanya.

Berkaitan dengan masalah hubungan pelatihan dan kompetensi dengan kinerja karyawan, tujuan perusahaan baik dimasa sekarang maupun masa depan banyak bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, kemunduran perusahaan salah satu penyebabnya adalah ketidakmampuan menghadapi perkembangan zaman.

Selanjutnya untuk menghadapi dan mengantisipasi hambatan perkembangan zaman yang akan dihadapi suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi, mengambil keputusan yang tepat sehingga hasil pekerjaan efektif dan efisien. Kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan melakukan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Sementara kompetensi merupakan kemampuan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan efektif dan efisien. oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA DIVISI PRODUKSI INSTALASI NGAGEL”**

### **Perumusan masalah**

Dari latar belakang masalah di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel maka perumusan masalah tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel?

2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel?
3. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widodo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya menurut Simamora dalam Larasati (2018:6) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

#### **Pelatihan**

Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Demikian pula menurut Larasati (2018:110) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan

teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

### Indikator Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2018:191):

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan
2. Pelatih (*Trainer*)
3. Bahan-bahan latihan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu)
5. Peserta (*Trainee*)

### 1 Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki Enny (2019:30).

### Indikator Kompetensi

Menurut Sedayanti dalam Enny (2019:34), kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja

atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Perilaku (*Attitude*)

### Kinerja

Menurut Ajabar (2020:28) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Ajabar (2020:28) yang memberikan definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50).

### Indikator Kinerja

Menurut Indrasari (2017:57) konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu;

1. Faktor kualitas kerja
2. Faktor kuantitas kerja
3. Faktor pengetahuan
4. Faktor keandalan
5. Faktor kehadiran
6. Faktor kerjasama

### HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.
2. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.
  3. Diduga pelatihan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel bebas penelitian ini yaitu pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Sedangkan untuk sampel menggunakan tehnik pendekatan purposive sampel. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan analisa data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di IPAM Ngagel Perusahaan Daerah Air Minum yang berkantor pusat di jalan Mayjend. Prof. Dr. Moestopo No.2, Surabaya. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 April sampai dengan 19 Juni 2021.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berasal dari jawaban responden atas item-item pertanyaan tertulis dalam kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari hasil mengisi kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan dari Dokumen profil karyawan dan data karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel berjumlah 82 orang karyawan, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian kali ini jumlah sampel sebanyak 82 orang karyawan. Diambil semuanya dari populasi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampel jenuh, sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu dengan satu variabel terikat. Uji regresi linier berganda tidak berdiri sendiri, akan tetapi diikuti dengan uji lainya yang saling mendukung dan berhubungan (uji koefisien determinasi,

uji t dan uji f). Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, maka peneliti terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi klasik pada data penelitian.

## ANALISIS DATA

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85664668
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,083
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

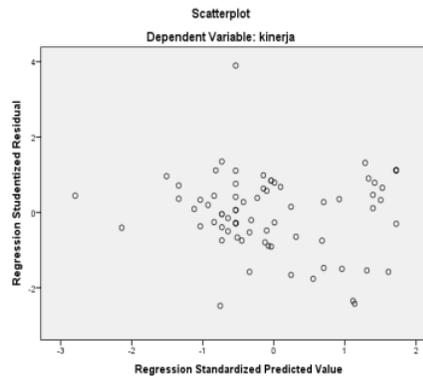
Uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai *Asymp Sig* = 0,067 > 0,05 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,372	2,688
Kompetensi (X2)	0,372	2,688

Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedatisitas



dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,724	3,247		5,151	,000
	Pelatihan (X1)	,387	,123	,367	3,140	,002
	Kompetensi (X2)	,692	,178	,456	3,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 16,724 + 0,387 X1 + 0,692 X2$$

Konstanta variabel Y yakni 16,724. Hal tersebut menunjukkan besarnya variabel kinerja, jika pelatihan dan kompetensi dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi pelatihan dan kompetensi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,724	3,247		5,151	,000
Pelatihan (X1)	,367	,123	,367	3,140	,002
Kompetensi (X2)	,692	,178	,456	3,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasar hasil tabel output SPSS diatas didapat nilai signifikan variabel pelatihan = 0,002, variabel kompetensi = 0,000, artinya nilai signifikansi kedua variabel < 0,05. maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998,814	2	499,407	59,649	,000 <sup>b</sup>
	Residual	644,674	77	8,372		
	Total	1643,488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasar hasil tabel output SPSS diatas didapat nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga variabel pelatihan dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	,608	,598	2,894

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh

nilai R<sup>2</sup> = 0,608 yang berarti bahwa sebesar 60,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan kompetensi (X2). Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,140 dan nilai sig sebesar 0,002. karena nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,140 > t<sub>tabel</sub> sebesar 1,99125 dan nilai sig sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin efektif pelatihan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa "Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya", dinyatakan terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Ajabar (2020:22). Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Yunidasari, Irfani dan Assyofa (2020). Yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,892 dan nilai sig sebesar 0,000. karena nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,892 > t<sub>tabel</sub> sebesar 1,99125 dan nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05.

Dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin efektif kompetensi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa “Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.”, dinyatakan terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Wibowo (2012:324). Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Pitra, YD (2013). Yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Pelatihan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menjelaskan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,608$  yang berarti bahwa sebesar 60,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2), sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah dideskripsikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori pelatihan yang dikemukakan oleh Ajabar (2020:22). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Yunidasari, Irfani dan Assyof (2020).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2012:324). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Pitra, YD (2013).
3. Pelatihan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Instalasi Ngagel.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dideskripsikan pada bab-bab sebelumnya maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi

Ngagel hendaknya dapat meningkatkan keaktifan partisipasi karyawan saat sesi pelatihan, khususnya dimensi peserta pelatihan karena memberikan skor paling rendah diantara dimensi yang lain pada variabel pelatihan, dengan indikator “saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pelatihan”. namun skor tersebut masih dalam interval kelas kuat/tinggi.

2. Kepada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Ngagel hendaknya memperhatikan unsur kompetensi keahlian dan pengalaman bekerja dalam proses penarikan pegawai, agar para calon karyawan memiliki kompetensi dasar pengetahuan serta pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. karena Dimensi pengetahuan memberikan skor paling rendah diantara dimensi yang lain pada variabel kompetensi, dengan indikator “dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, namun skor tersebut masih dalam interval kelas kuat/tinggi
3. Kepada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Divisi Produksi Ngagel hendaknya perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan, agar karyawan memahami dan mendapat jalan keluar supaya kepuasan atas kualitas hasil pekerjaan meningkat. Dimensi faktor kualitas memberikan skor paling rendah diantara dimensi yang lain pada variabel kinerja, dengan indikator “saya puas ketika hasil kerja saya berkualitas”, namun skor

tersebut masih dalam interval kelas kuat/tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto dan Subakti, 2018, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*, Jakarta International Hotel School of Hospitality, Faculty of Economics and Communications, Bina Nusantara University, Jakarta.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta, 2020.
- Ansory dan Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka. Sidoarjo, 2018.
- Ataunur dan Ariyanto, 2015, *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*, Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Azlansyah, S 2019, *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.HUKI*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.
- Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Cetakan Pertama, UBHARA Manajemen Press. Surabaya, 2019.
- Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka. Sidoarjo, 2017.
- Khasanah, Muttaqien dan Barlian, 2019, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten*

- Lumajang, STIE Widya Gama, Lumajang.
- Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta, 2018.
- Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Zifatama Publisher. Sidoarjo, 2017.
- Nasri, Tamsah dan Firman, 2018, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto*, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP, Makassar.
- Pitra, YD 2013, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) di Salatiga*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, Salatiga.
- Riyanto dan Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). Yogyakarta, 2020.
- Setiadi, R 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara*, Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Tanujaya, LR 2015, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departement Produksi PT Coronet Crown*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2012.
- Widodo, *Manajemen Pelatihan*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2018.
- Wijayanto dan Dotulong, 2017, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Plasa Multi Krindo Manado*, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Yunidasari, Irfani dan Assyofa, 2020, *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung*, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, Bandung.

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA DIVISI PRODUKSI INSTALASI NGAGEL

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	12%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
4	repository.upbatam.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 50 words