

ANALISIS DAMPAK PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA

Niken Agnes Arfashera¹, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
nikenagnesarf@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study is to analyze the impact of training, work environment and rewards on the performance of employees of PDAM Tirta Dhaha Kediri City. The methods and approaches used are quantitative causality. This data source is primary data and secondary data by using interview data collection techniques, questionnaires and observation. The population is all employees of PDAM Tirta Dhaha. Sampling using saturated sampling technique. Using validity test and reliability test as instrument data testing. The data analysis technique used was descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination adjusted R^2 and hypothesis testing using SPSS version 23. Collected 60 respondents' answers from 93 questionnaires distributed. So that the research results are in accordance with the answers of the collected respondents. The results of this study show that training partially has a positive and significant effect on employee performance, with a significant value of 0.000. The work environment partially has a positive effect on employee performance, but not significant with a significant value of 0.759. Reward partially has a positive and significant effect on employee performance, with a significant value of 0.028. Variables of training, work environment and rewards simultaneously affect employee performance. Shown by the yield of R^2 of 53.1%, the remaining 46.9% is influenced by other independent variables outside of this study.

Keywords: Training, Work Environment, Rewards, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Metode dan pendekatan yang digunakan kuantitatif kausalitas. Sumber data ini data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai pengujian data instrumen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi adjusted R^2 dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23. Terkumpul 60 jawaban responden dari 93 kuesioner yang disebar. Sehingga hasil penelitian sesuai dengan jawaban responden yang terkumpul. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan dengan nilai signifikan 0,759. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,028. Variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan porelehan hasil R^2 sebesar 53,1 %, sisanya sebanyak 46,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin berkembang bisnis secara pesat pada saat ini perusahaan harus dapat menjaga dan mempertahankan kelanjutan hidup perusahaan. Sebagai cara menjaga dan mempertahankan kelanjutan hidup perusahaan, perusahaan selalu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi supaya mampu mewujudkan tujuan perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan terpenting pada suatu perusahaan sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan atau kekalahan suatu perusahaan meraih tujuan. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan serta menjaga sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menaikkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara yang tepat. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan berbentuk manusia sebagai pelaksana, penggerak, pengatur serta pemikir pada sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu tujuan perusahaan yang telah direncanakan [1]. Sumber daya manusia dengan kualitas baik akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik disuatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan atau sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas pekerjaan sesuai bidangnya [1]. Indikator kinerja karyawan meliputi : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab [1]. Kinerja karyawan yang bagus akan menghasilkan dampak baik pada perusahaan. Namun, jika kinerja pegawai jelek akan menghasilkan dampak buruk pada suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang bagus perusahaan sanggup berkompetisi dengan perusahaan lain di era globalisasi seperti sekarang ini.

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses dalam bentuk pendidikan dalam waktu singkat menggunakan prosedur yang telah tertata dan diberikan kepada karyawan untuk belajar mengenai pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan terbatas [1]. Indikator pelatihan meliputi : Instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan [1]. Karyawan baru akan mendapatkan pengetahuan mengenai tugas dengan adanya pelatihan. Karyawan lama akan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pelatihan. Melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat memenuhi standar ideal kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan dengan potensi, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan maupun peningkatan sikap selama pelatihan [2]. Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan menyatakan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul Analisis Peningkatan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta menyatakan secara parsial dan signifikan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4].

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berkaitan dengan keberhasilan kinerja karyawan sesuai dengan kondisi atau keadaan di perusahaan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya disaat melaksanakan tugas seperti temperatur, kebisingan, penerangan, kebersihan, serta memadai atau tidaknya perlengkapan alat kerja [5]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja tidak fisik. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi: Penerangan, sirkulasi udara, ruang gerak, pewarnaan, kebisingan, keamanan dan temperature udara. Sedangkan, indikator lingkungan kerja tidak fisik meliputi: hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan sesama dengan rekan kerja [6]. Lingkungan kerja yang di rasa kurang nyaman akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan pencapaian tugas dapat menurun, akan tetapi apabila lingkungan kerja nyaman akan mengakibatkan karyawan semangat menyelesaikan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terpenuhi dengan waktu efektif dan efisien sesuai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan [9]. Berbeda juga dengan penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan [10].

Agar karyawan lebih giat dalam bekerja, maka dibutuhkan *reward*. *Reward* adalah wujud pemberian imbalan kepada seorang karyawan atas prestasinya dalam bekerja yang telah dicapai baik berupa finansial atau non finansial [11]. *Reward* alat yang sangat penting untuk mengarahkan dan menyalurkan motivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa senang jika mereka dihargai, diakui, dan mendapat pujian atas kinerjanya. *Reward* membuat karyawan melaksanakan tugasnya dengan positif dan melakukan semua upaya untuk mencapai target agar menghasilkan tingkat kinerja tinggi. Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai PDAM Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah menyatakan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian *Reward* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo menyatakan secara parsial dan signifikan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [13].

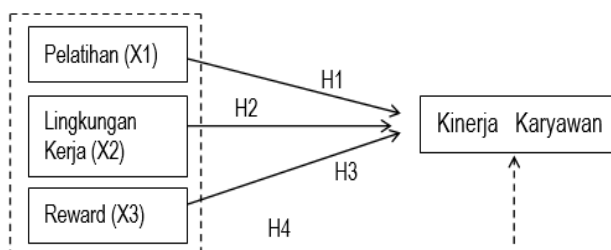
Penulis melakukan penelitian pada PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri yang bertempat di Jl A.Yani, No. 2, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur. PDAM Tirta Dhaha juga menggingingkan kinerja karyawan yang

baik. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa fenomena yang perlu diselesaikan. Pelatihan PDAM Tirta Dhaha dirasa kurang, pelatihan hanya mengandalkan adanya pelatihan dari kantor pusat PDAM (PERPAMSI). Pelatihan dilaksanakan secara serentak dengan karyawan PDAM lainnya. PDAM Tirta Dhaha untuk saat ini belum ada kegiatan pelatihan tersendiri untuk karyawannya dan belum atau tidak berani mengadakan pelatihan tersendiri untuk karyawannya jika tidak ada perintah dari PERPAMSI. Suasana lingkungan kerja kantor dirasa kurang nyaman. Lingkungan kerja bising karena kantor PDAM Tirta Dhaha terletak di pinggir jalan raya dekat dengan pusat keramaian seperti stadion, tamab rekreasi, taman kota yang terkadang ramai jika ada kegiatan, ruang gerak cukup padat, menyatunya ruang kasubag dan staff lainnya serta, bebasnya karyawan lainnya keluar masuk ruangan membuat lingkungan kerja kurang kondusif serta Susunan perabot kurang rapi kurang menggambarkan kenyamanan. Pemberian *reward* selama ini cuma diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi atau karyawan yang memenangkan perlombaan. Tunjangan diberikan kepada karyawan tetap sedangkan karyawan yang berstatus karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan. Pemberian bonus berlaku untuk karyawan yang memperoleh pelanggan baru sesuai ketentuan perusahaan. Pemberian *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja bagus, disiplin dan giat dalam bekerja belum ada. Hal tersebut dikhawatirkan menimbulkan rasa tidak adil dan kecemburuan antar sesama karyawan.

Banyak penelitian yang mengkaji mengenai kinerja karyawan, namun masih terjadi perbedaan antara hasil penelitian masing-masing. Selain itu, juga terjadi perbedaan antara harapan perusahaan dan kenyataan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan penelitian lanjutan mengenai pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* pada PDAM Tirta Dhaha. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis dampak pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Menganalisis dampak pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang dipakai yaitu teknik kausalitas. Penelitian bertempat di PDAM Tirta Dhaha yang berlokasi di Jl A.Yani, No. 2, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur. Waktu penelitian mulai bulan maret sampai bulan juni. Menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan *reward* (X3) sebagai variabel bebas.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah, (2023)

Populasi berjumlah 93 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha. Sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga semua karyawan digunakan untuk sampel penelitian. Terkumpul 60 jawaban responden dari 93 kuesioner yang telah disebarkan. Sehingga hasil penelitian sesuai dengan jawaban responden yang terkumpul.

Pengujian data instrumen memakai uji validitas dan uji reliabilitas. Sumber data penelitian yaitu data primer yang didapat dari bapak kasubag umum dan data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel, jurnal. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara yang dilakukan dengan bapak kasubag umum, kuesioner berskala *likert* yang disebarkan kepada karyawan dan observasi dilakukan dengan cara melihat langsung keadaan lapangan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi *adjusted R²* dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel pelatihan diperoleh nilai r hitung item X1.1 sebesar 0,560. Item X1.2 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,504. Item X1.3 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,615. Item X1.4 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,648. Item X1.5 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,732. Item X1.6 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,522. Item X1.7 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,615. Item X1.8 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,775. Item X1.9 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,456. Item X1.10 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,715. Pengujian validitas bisa dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari t tabel sebesar 0,2542, maknanya seluruh item pernyataan variabel pelatihan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung item X2.1 senilai 0,810. Item X2.2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,775. Item X2.3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,661. Item X2.4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,501. Item X2.5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,459. Item X2.6 diperoleh nilai r hitung senilai 0,453. Item X2.7 diperoleh nilai r hitung senilai 0,573. Item X2.8 diperoleh nilai r hitung senilai 0,440. Item X2.9 diperoleh nilai r hitung senilai 0,642. Item X2.10 diperoleh nilai r hitung senilai 0,801. Item X2.11 diperoleh nilai r hitung senilai 0,522. Item X2.12 diperoleh nilai r hitung senilai 0,584. Item X2.13 diperoleh nilai r hitung senilai 0,403. Item X2.14 diperoleh nilai r hitung senilai 0,768. Item X2.15 diperoleh nilai r hitung senilai 0,541. Item X2.16 diperoleh nilai r hitung senilai 0,584. Item X2.17 diperoleh nilai r hitung senilai 0,513. Item X2.18 diperoleh nilai r hitung senilai 0,875. Pengujian validitas bisa dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari t tabel sebesar 0,2542, maknanya seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel *reward* diperoleh nilai r hitung item X3.1 senilai 0,393. Item X3.2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,454. Item X3.3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,598. Item X3.4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,561. Item X3.5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,567. Item X3.6 diperoleh nilai r hitung senilai 0,593. Item X3.7 diperoleh nilai r hitung senilai 0,589. Item X3.8 diperoleh nilai r hitung senilai 0,546. Pengujian validitas bisa dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel *reward* memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari t tabel sebesar 0,2542, maknanya seluruh item pernyataan variabel *reward* dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung item Y1 senilai 0,618. Item Y2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,546. Item Y3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,682. Item Y4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,522. Item Y5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,617. Item Y6 diperoleh nilai r hitung senilai 0,383. Item Y7 diperoleh nilai r hitung senilai 0,623. Item Y8 diperoleh nilai r hitung senilai 0,629. Pengujian validitas bisa dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari t tabel sebesar 0,2542, maknanya seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,813 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka *instrument* pada variabel pelatihan dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,900 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka *instrument* pada variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel *reward* (X3) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,652 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka *instrument* pada variabel pelatihan dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,813 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka *instrument* pada variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

Deskripsi Responden

Berdasarkan jumlah 93 kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan, kuesioner yang kembali sebanyak 60 kuesioner. Sehingga hasil penelitian ini berdasarkan jumlah kuesioner yang terkumpul. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Identitas responden diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor yang meliputi: gender, usia, lama bekerja dan posisi atau jabatan.

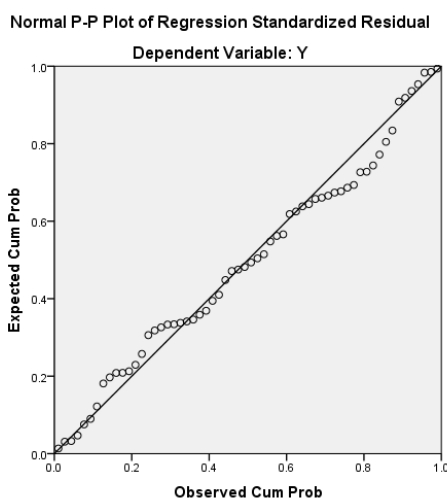
Deskripsi 60 responden berdasarkan gender, jumlah responden laki-laki sebanyak 49 karyawan (81,7%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 11 karyawan (18,3%).

Deskripsi responden 60 responden berdasarkan usia, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 25 karyawan (41,7%). Responden berusia 36-45 tahun berjumlah 18 karyawan (30 %). Responden berusia 46-55 tahun berjumlah 16 karyawan (26,7%) dan responden berusia > 55 tahun sebanyak 1 karyawan (1,6%).

Deskripsi 60 responden berdasarkan lama bekerja, responden bekerja selama 0-10 tahun sebanyak 26 karyawan (43,3%). Responden bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 26 karyawan (43,3%). Responden yang bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 8 karyawan (13,4%).

Deskripsi 60 responden berdasarkan posisi atau jabatan, responden yang menempati posisi sebagai direktur, supervisor dan kepala cabang sebanyak 0 karyawan (0%). Responden yang menempati posisi sebagai kepala bagian sebanyak 3 karyawan (5%). Responden yang menempati posisi sebagai kepala sub bagian sebanyak 7 karyawan (11,7%). Responden yang menempati posisi sebagai staff sebanyak 50 karyawan (83,3%).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normal Probability Plot

Pengujian normalitas memperlihatkan pola pada *probability plot* menyebar searah dengan garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat diuji melalui uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78627331
Most Extreme Differences	AbsoLute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.068
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil tabel 1 dapat dilihat nilai Asymp.Sig 0.200 > 0,05, menunjukkan data variabel yang dianalisis sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

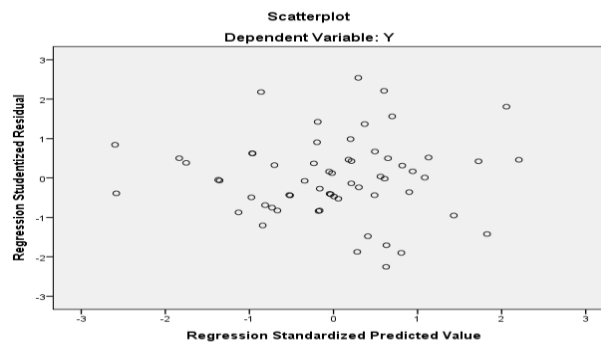
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.984	1.016
	Lingkungan Kerja (X2)	.973	1.028
	Reward (X3)	.966	1.036

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Berdasarkan hasil tabel 6, nilai *tolerance* variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* lebih besar dari 0,1. Nilai VIF variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* sebesar kurang dari 10. Artinya model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar *scatter plot* pada gambar 3 tersebut, menunjukkan titik-titik menyebar acak di bawah di atas nol sumbu Y menunjukkan model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas juga dapat di uji melalui *Uji Glejser*.

Tabel 9. Hasil Uji *Glejser*

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.853	.397
Pelatihan (X1)	.921	.361
Lingkungan Kerja (X2)	.426	.672
Reward (X3)	1.319	.193

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil uji *Uji Glejser* pada tabel 9 menjelaskan model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Linearitas

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

		F	Sig.
Variabel Y*X1	Linearity	56.466	.000
	Deviation from Linearity	.808	.693
Variabel Y*X2	Linearity	63.411	.010
	Deviation from Linearity	.618	.879
Variabel Y*X3	Linearity	7.119	.011
	Deviation from Linearity	.617	.881

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi linearitas $< 0,05$. Nilai *Deviation from Linearity* $> 0,5$. Artinya kedua data variabel mempunyai hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.715	2.395	
	Pelatihan (X1)	.310	.040	.690
	Lingkungan Kerja (X2)	.008	.026	.028
	Reward (X3)	.134	.059	.204

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil tabel 11, persamaan regresi linier berganda di peroleh hasil $Y = 16,715 + 0,310 X1 + 0,008 X2 + 0,134 X3$. Nilai konstanta (a) = 16,715, jika semua variabel independen bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 16,715. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ($X1$) = 0,310. Jika variabel pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,310, diasumsikan variabel lingkungan kerja dan *reward* dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ($X2$) = 0,008. Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,008, diasumsikan variabel pelatihan dan *reward* dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel *reward* ($X3$) = 0,134. Jika variabel *reward* mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,134, diasumsikan variabel pelatihan dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2)

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.531	1.833	1.779

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil analisis koefisien determinasi memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* senilai 531 yang berarti (0,531 atau 53,1%). Jadi pengaruh yang diberikan variabel bebas pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebanyak 53,1% sedangkan sisanya sebanyak 46,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya di luar penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Uji t Tabel 13. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.979	.000
	Pelatihan (X1)	7.675	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.309	.759
	Reward (X3)	2.251	.028

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil uji t menunjukkan Variabel X1 (Pelatihan), mendapatkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} 7,675$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,00324$, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (Lingkungan Kerja), mendapatkan nilai signifikan $0,759 > 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} 0,309$ lebih kecil dari $t_{tabel} 2,00324$, artinya lingkungan kerja berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X3 (*Reward*), mendapatkan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} 2,251$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,00324$, artinya *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	23.275	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil uji F pada tabel 14, memperlihatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,275 > 2,769$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ artinya pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dampak antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} 7,675$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,00324$ dan nilai signifikan $0,00$ kurang dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pada item pernyataan kuesioner variabel pelatihan responden rata-rata memberikan jawaban setuju. Jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa pernyataan yang ada pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya mengenai pelatihan yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

Pelatihan merupakan suatu proses dalam bentuk pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur yang telah tertata dan diberikan kepada karyawan untuk belajar mengenai pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan terbatas [1]. Hasil penelitian ini sesuai dengan pengertian tersebut yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat digunakan pihak pengelola PDAM Tirta Dhaha untuk memberikan pelatihan kepada karyawan lebih sering sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah sebagian investasi sumber daya manusia untuk mendorong agar kinerja karyawan lebih baik. Pelatihan memiliki peran mengoptimalkan pekerjaan pekerjaan karyawan.

Melalui pelatihan karyawan dapat memenuhi standart ideal kerja yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirta Dhaha sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan menyatakan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3].

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dampak antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun dampaknya kecil atau tidak signifikan. Hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} 0,309 lebih kecil dari t_{tabel} 2,00324 dan nilai signifikan sebesar 759 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM Tirta Dhaha, namun tidak signifikan. Pada item pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja responden rata-rata memberikan jawaban tidak setuju dan netral. Jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa pernyataan yang ada pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya mengenai lingkungan kerja yang ada pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

Lingkungan kerja juga berkaitan dengan keberhasilan kinerja karyawan sesuai dengan kondisi atau keadaan di perusahaan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya disaat melaksanakan tugas seperti temperatur, kebisingan, penerangan, kebersihan, serta memadai atau tidaknya perlengkapan alat kerja [5]. Hasil penelitian ini sesuai dengan pengertian tersebut yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri lingkungan kerja pengaruhnya tidak begitu kuat terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri lingkungan kerja pengaruhnya tidak begitu kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil pengamatan mengenai keadaan yang sesungguhnya di lingkungan kerja PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri menunjukkan lingkungan kerja yang bising, ruang gerak yang cukup padat, bebasnya karyawan keluar masuk ruangan serta suhu udara yang tidak sesuai dengan kondisi tubuh karyawan. Lingkungan kerja di rasa kurang nyaman dan kondusif, akan tetapi hal tersebut tidak begitu mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dengan suasana seperti tersebut karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugasnya secara baik. Karyawan sudah terbiasa dengan keadaan lingkungan yang di sekitar kantor. Terdapat hal lain yang membuat karyawan betah bekerja dalam lingkungan yang kerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari segi signifikan. Yaitu sesuai dengan penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan pelatihan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Dampak Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dampak antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} 2,251 lebih besar dari t_{tabel} 2,00324 dan nilai signifikan 0,028 kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pada item pernyataan kuesioner variabel *reward* responden rata-rata memberikan jawaban setuju. Jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa pernyataan yang ada pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya mengenai pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

Reward adalah wujud pemberian imbalan kepada seorang karyawan atas prestasinya dalam bekerja yang telah dicapai baik berupa finansial atau non finansial [11]. Hasil penelitian ini sesuai dengan pengertian tersebut yang menyatakan bahwa *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipergunakan bagi pihak pengelola PDAM Tirta Dhaha untuk memberikan *reward* kepada karyawannya. Adanya *reward* karyawan merasa senang jika kinerjanya diakui, dihargai dan mendapat pujian dari perusahaan. *Reward* yang diberikan PDAM Tirta Dhaha membuat karyawan melaksanakan tugasnya dengan positif dan melakukan semua upaya untuk mencapai target sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai PDAM Muall Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah menyatakan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12].

Dampak Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dampak antara variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,275 > 2,769), nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0

diterima dan Ha ditolak. Variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,531 berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel bebas pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebanyak 53,1% sisanya sebanyak 46,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar penelitian ini. Ketiga variabel bebas yang mendominasi pengaruhnya terhadap variabel terikat kinerja karyawan yaitu variabel pelatihan karena mempunyai nilai tertinggi *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,310 yang dapat dilihat pada tabel 9.

PDAM Tirta Dhaha dalam peningkatan kinerja karyawan dengan faktor pelatihan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja dan *reward* yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Pihak pengelola PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri lebih memperhatikan pemberian pelatihan dan *reward* kepada karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan analisis dampak pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha dapat disimpulkan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri namun tidak signifikan. *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Hasil penelitian ini cukup memuaskan. Namun terdapat faktor dengan hasil yang dirasa peneliti kurang maksimal pada variabel lingkungan kerja. Sehingga pihak PDAM Tirta Dhaha perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Diharapkan pimpinan pada PDAM Tirta Dhaha lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* yang dapat meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian ini terdapat variabel yang hasilnya kurang maksimal yaitu lingkungan kerja secara uji t berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sehingga bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti ulang mengenai variabel lingkungan kerja dengan ditambahkan variabel-variabel bebas lainnya. Peneliti berharap penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [2] Muslih B, Meilina R, Sardanto R, Soedjoko KH, Ekonomi F, Nusantara U, et al. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan. *Penelit Manaj Terap*. 2019;4(2):156–65.
- [3] Anggoro MA, Silaban EPDP, Munthe HF, Sephia Adelita Turnip. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *J Manaj [Internet]*. 2020;6(2):35–44. Tersedia pada: <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118>
- [4] Marjiyanto KP, Auliya ZF. Analisis Peningkatan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta). *J Manaj Bisnis*. 2020;17(2):253–72.
- [5] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing; 2016.
- [6] Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju; 2018.
- [7] Aldianto K, Hutasuht J. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *J BISNIS Mhs jurnalbisnismahasiswa.com PENGARUH*. 2021;149–60.
- [8] Riskey Elita Rosihana. Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan 1. *Ris dan E-Jurnal Manaj Inform Komput*. 2021;05(2).
- [9] Saputri B, Pamikatsih TR. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *J Ilm Ekon Bisnis [Internet]*. 2020;5(November):1–12. Tersedia pada: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan.
- [10] Bukhari, Pasaribu SE. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. *J Ilm Magister Manaj*. 2019;2(1):89–103.

- [11] Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta; 2016.
- [12] Rajagukguk H, Ambarita R, Hanum R. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muall Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *J Kolaboratif Sains*. 2023;6(3):230–47.
- [13] Aini AN, Frianto A. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa sidoarjo. *J Ilmu Manaj* Vol. 2020;8(2):323–31.