

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANA
DI MEDAN CABANG PADANG BULAN**

***THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION, AND TRAINING
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTANA
DI MEDAN PADANG MONTH BRANCH***

Rosinta Romauli Situmeang¹, Yodia Friska Br Surbakti², Andre Edward Panjaitan³
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
rosintaromaulisitumeang@yahoo.co.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi, Komunikasi serta Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Sifat penelitian dalam penelitian ini ialah bersifat eksplanatory. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 84 dan semua digunakan sebagai sampel. Variabel bebas atas penelitian ini terdiri dari motivasi (X_1), komunikasi (X_2) serta pelatihan (X_3), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengkaji data. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara parsial serta simultan variabel motivasi, komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunkasi, pelatihan dan Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted to examine and analyze the effect of motivation, communication and training on employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Padang Bulan Branch. The nature of the research in this study is explanatory. The total population in this study was 84 and all of them were used as samples. The independent variables in this study consisted of motivation (X_1), communication (X_2) and training (X_3), while employee performance was the dependent variable. Multiple linear regression analysis was used to examine the data. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the variables of motivation, communication and training have a significant effect on employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Padang Bulan Branch.

Keywords : Motivation, Communication, Training and Performance

PENDAHULUAN

PDAM Titanadi adalah perusahaan penyedia air bersih yang didirikan dengan nama 'NV Waterleiding Maatschappij Ajer Beresih' oleh Belanda pada tanggal 8 September 1905. Hendrik Cornelius Van Den Honert, Direktur Deli Maatschappij; Pieter Kolff, Direktur, Deli Steenkolen

Maatschappij; serta Charles Marle Hernkenrath, Direktur, Deli Spoorweg Maatschappij, mengembangkan perusahaan ini. Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara kemudian mengambil alih perusahaan tersebut dengan menandatangani Peraturan Daerah Nomor 10 Tentang Perusahaan Daerah Air

Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara menyebutkan bahwa target utama PDAM Tirtanadi ialah demi mengurus serta menyalurkan penyajian air minum untuk memenuhi kesehatan masyarakat juga menumbuhkan perekonomian daerah regional.

Dalam menghadapi persaingan usaha agar organisasi tetap dapat berlangsung sangat membutuhkan sumberdaya yang mumpuni agar dapat melakukan pengawasan dan memotivasi karyawannya agar memiliki kinerja yang tinggi. Adanya motivasi membuat seseorang dapat melakukan aktivitas tertentu melebihi dari biasanya. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang agar melakukan suatu pekerjaan. Perhatian pimpinan yang kurang terhadap motivasi karyawan akan membuat terjadinya penurunan kerja karyawannya. Perihal ini fungsi pimpinan luar biasa penting guna memberikan motivasi agar setiap karyawannya dapat menjalankan peran dan tanggungjawabnya dalam organisasi. Peningkatan peran dan tanggungjawab akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk membentuk sumberdaya manusia yang mampu bekerja secara tim maka dibutuhkan sebuah strategi dengan kata lain faktor *human relation* pun mengambil bagian pada keadaan ini yang berarti *human relation* selaku media komunikasi antar pribadi yang manusiawi. Adanya komunikasi yang baik antar setiap individu dalam organisasi akan membuat orang-orang dalam organisasi saling memahami perasaan, pikiran dan melakukan aktivitas bersama. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan di perhatikan khususnya dalam perusahaan atau organisasi dimana segala komunikasi yang di bangun dan berjalan secara efektif akan memberikan kemudahan bagi si penyampai pesan maupun si penerima pesan.

Permasalahan pada pelatihan terhadap karyawan dapat dilihat masih adanya proses pengerjaan suatu pekerjaan

yang berjalan lambat. Hal ini membuat semakin banyaknya protes oleh konsumen karena pelayanan yang kurang bagus dan memuaskan. Untuk meningkatkan pelayanan dibutuhkan karyawan nan mempunyai keahlian dan keterampilan nan lebih baik, sehingga mampu membereskan pekerjaan dengan cepat. Hal ini hanya dapat dilakukan dengan pelatihan terhadap karyawan yang kurang terampil, sehingga dengan peningkatan keterampilan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu usaha untuk bertindak sebagai suatu dorongan untuk membangkitkan suatu kegairahan bagi orang-orang yang bersedia untuk bekerja sama, untuk bekerja secara efisien dan untuk menggabungkan semua usaha mereka untuk menyelesaikan sesuatu. Mangkunegara (2013) menyatakan motivasi adalah keadaan jiwa nan menstimulasi seseorang untuk menggapai prestasi yang optimal. Siagian (2012) menyampaikan pengertian motivasi merupakan pendorong nan membuat karyawan mau mengerahkan segala kemampuannya baik dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, serta tenaga dan waktu untuk melaksanakan pekerjaannya serasi atas tanggungjawab yang dipikulkan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi adalah proses melalui mana pesan dibentuk, dikirim, diterima, dan diproses yang terjadi pada seseorang atau antara dua orang atau lebih atas target tertentu, kata Sinambela (2016) untuk berkomunikasi antara dua orang atau lebih, proses komunikasinya efektif, agar mereka dapat memahami pesan yang dimaksud, kata Syamsudin & Firmansyah (2016). komunikasi adalah seperangkat tata cara penyampaian informasi atas satu orang ke orang lain atas target yang telah ditetapkan, tulis Liliweri (2014).

Widodo (2015) menyatakan pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan terhadap individu atau

sekelompok individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keahliannya dengan cara yang sistematis, dimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja individu atau sekelompok individu tersebut menjadi lebih profesional di bidangnya.

Adanya kegiatan pelatihan memungkinkan seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya selaras atas standar nan telah diteapkan karena sudah dibekali pembelajaran selama pelatihan. Rivai & Sagala (2011), menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang selaku teratur dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses pelaksanaan pelatihan sangat membutuhkan keahlian dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja ialah perolehan dari kualitas atau kuantitas pekerjaan nan dilakukan bagi seorang pegawai, dimana pelaksanaan tugas pegawai tersebut tergantung pada kewajiban organisasi. Ambar (2009) mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan perpaduan antara kapasitas untuk melakukan pekerjaannya. Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil usaha suatu organisasi yang menunjukkan prestasinya secara konkrit dan diukur menurut kriteria perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan Medan yang berlokasi di jln. Jamin Ginting, Mangga, kec Medan Tuntungan, kota Medan Sumatera Utara. Atas penelitian ini pendekatan pengambilan sampel memakai mekanisme sampling jenuh dimana proses pengambilan sampelnya adalah pengukuran sampel yang menjadikan seluruh sampel populasi sebanyak 84 individu. Dan memilih 30 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang untuk uji validitas dan reabilitas. Variabel

dependen (tidak bebas) atas penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen (bebas) yaitu motivasi (X_1), komunikasi (X_2), Pelatihan (X_3). Analisis data memakai analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Pengaruh motivasi, komunikasi, serta pelatihan atas kinerja ditunjukkan pada Tabel 1. dalam uji regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.459	2.237		2.440	.017
	Motivasi	.351	.091	.337	3.842	.000
	Komunikasi	.307	.109	.263	2.821	.006
	Pelatihan	.269	.058	.378	4.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Maka : konstanta (a) = 5.459 berdasarkan persamaan sebelumnya. Alhasil, andai variabel bebas bernilai 0, maka kinerja pegawai sejumlah 5.459 sedangkan motivasi, komunikasi, dan pelatihan bernilai 0. Andai satu satuan motivasi meningkat alhasil kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,351. Kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,307 sebagai peningkatan motivasi untuk satu satuan. Ketika disiplin ditingkatkan satu satuan, kinerja karyawan pasti naik 0,269.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi motivasi, komunikasi serta pelatihan atas kinerja bisa diamati atas tabel di bawah:

Tabel 2 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.530	3.57242

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas memperlihatkan perolehan Koefisien Determinasi *Adjusted R-Square* sejumlah 0,530. Ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi, komunikasi, serta pelatihan sanggup

menjelaskan pengaruhnya atas kinerja karyawan sejumlah 53%. Ada 47% nan menandakan bahwa variabel asing nan memengaruhi kinerja, seperti variabel iklim, gaya kepemimpinan, serta aspek asing, nan tak dipelajari atas penelitian ini, memengaruhi kinerja.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Pada tabel berikut Anda dapat melihat perolehan uji-F :

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.262	3	411.421	32.237	.000 ^b
	Residual	1020.976	80	12.762		
	Total	2255.238	83			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Nilai F_{hitung} menurut hasil uji F ialah 32,2370, serta kadar signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan pengaruh nan positif serta signifikan antara motivasi, komunikasi, serta pelatihan selaku simultan atas kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tabel berikut memperlihatkan uji-t pengaruh motivasi, komunikasi serta pelatihan atas kinerja:

Tabel 4 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.459	2.237		2.440	.017
	Motivasi	.351	.091	.337	3.842	.000
	Komunikasi	.307	.109	.263	2.821	.006
	Pelatihan	.269	.058	.378	4.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan data atas tabel 3.4, jelas bahwa:

1. Nilai t_{hitung} (3,842) > t_{tabel} (1,941) variabel motivasi (X1) memiliki signifikansi $0,00 < 0,05$. Akibatnya, motivasi secara parsial memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.
2. Dengan perolehan t_{hitung} (2,821) > t_{tabel} (1,941) serta kadar signifikan $0,006 < 0,05$, ditetapkan bahwa komunikasi selaku parsial

berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan (X3) dengan kadar signifikan $0,000 < 0,05$ untuk t_{hitung} (4,624) > t_{tabel} (1,89, 1,941), disimpulkan ada pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan riset memperlihatkan motivasi dengan koef. regresi positif sejumlah 0,351 dengan t_{hitung} (3,842) > t_{tabel} (1,941) berpengaruh besar atas kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. Semakin banyak motivasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat motif, semangat, dan keinginan pegawai, alhasil kinerjanya juga semakin baik. Motivasi mendorong orang untuk mengaktifkan keterampilan mereka untuk memperlihatkan kinerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi tidak hanya meningkatkan kinerjanya, dedikasi mereka untuk bekerja juga meningkat. Karyawan tidak ragu-ragu untuk melakukan yang terbaik demi melakukan pekerjaan dengan benar. Ini mempromosikan kebahagiaan tenaga kerja serta mempunyai efek menguntungkan pada kinerja perusahaan. Sesuai dengan perspektif Mangkunegara (2017: 67), dikatakan bahwa faktor kapabilitas serta motivasi ialah variabel yang mempengaruhi kinerja

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan riset diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PDAM Cabang Padang Bulan, dengan koef. regresi positif sejumlah 0,307 dengan nilai t_{hitung} (2,821) > t_{tabel} (1,941). Semakin baik komunikasi, semakin besar kinerja karyawan. Perolehan riset ini sejalan dengan hipotesis menyebutkan bahwa komunikasi membantu memotivasi karyawan dengan menjelaskan apa yang

harus diperbuat, bagaimana mereka beroperasi, serta bagaimana meningkatkan kinerja andai mereka berada di bawah standar. Perolehan riset juga sesuai dengan perspektif Komunikasi dalam sebuah perusahaan amat penting karena organisasi atau perusahaan tak mampu beroperasi dengan sukses tanpa komunikasi yang baik”

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan, menurut data, dengan koef. regresi positif sejumlah 0,269 serta nilai t-hitung (4,624) > t-tabel (1,941). Ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan kerja, alhasil kinerja karyawan akan semakin baik. Pelatihan kerja amat penting dalam menaikkan kapabilitas pekerja, terutama dari kinerja karyawan, sehingga melebihi kebutuhan perusahaan. kinerja karyawan dalam tugas yang sekarang mereka lakukan melalui pelatihan. Pelatihan biasanya dirancang untuk membantu karyawan memperbaiki kekurangan kinerja mereka. Berdasarkan perspektif ini, pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ialah prioritas perusahaan yang mampu dicapai dengan terus-menerus melatih kualitas karyawan. Alasannya, pelatihan tersebut meningkatkan keahlian serta meningkatkan kapabilitas sesuai atas kriteria perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka memenuhi target penjualan bisnis dengan cara memotivasi, mengkomunikasikan, dan memberikan pelatihan agar memajukan

kinerja karyawan, PDAM Tirtanadi Cabang Medan Padang Bulan.

3. Untuk Universitas Prima Indonesia, temuan riset ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi pembelajaran serta untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Prima Indonesia.
4. Untuk peneliti, agar lebih menambah pengetahuan dan wawasan terkait penelitian ini untuk dapat digunakan nanti.

Saran

1. Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka memenuhi target penjualan bisnis dengan cara memotivasi, mengkomunikasikan, dan memberikan pelatihan agar memajukan kinerja karyawan, PDAM Tirtanadi Cabang Medan Padang Bulan.
3. Untuk Universitas Prima Indonesia, temuan riset ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi pembelajaran serta untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Prima Indonesia.
4. Untuk peneliti, agar lebih menambah pengetahuan dan wawasan terkait penelitian ini untuk dapat digunakan nanti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.

- Siagian. S.,P. (2012.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widodo E.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.