

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

Dyva Aulia Afrillianti *)

M. Ridwan Basalamah **)

Budi Wahono ***)

Email : dyvaaulia7@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of Training, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM Malang City. In this research, the population was 241 employees. Therefore, this study used the Slovin formula to determine the sample size, obtaining results of 73 respondents. This research uses primary data and the data collection method used is an online questionnaire (Google Form). For data analysis, Version 25 software is used to analyze instrument tests, classical assumption tests, multiple linear tests, and hypothesis tests. The results of this research show that the training variable influences employee performance at PDAM Malang City. The motivation variable has no effect on employee performance at PDAM Malang City. Satisfaction has a significant effect on employee performance in Malang City.

Keywords: Training, Motivation, Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini terkadang ditemui permasalahan yang berujung pada kegagalan banyak perusahaan, baik yang muncul karena SDM tidak mampu beradaptasi dengan teknologi yang semakin canggih maupun yang disebabkan oleh kinerja SDM yang ada. Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam perusahaan. Selain sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan di sektor pelayanan publik seperti PDAM Tugu Tirta Kota Malang menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti. Mengingat peran vitalnya dalam memberikan layanan air bersih kepada masyarakat. Pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai interaksi di antara ketiga variabel ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka motivasi yang di perlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dimaksimalkan tingkat kepuasan kerja karyawan agar memunculkan sifat positif dan membangkitkan motivasi kerja sesuai dengan harapan karyawan. Program pelatihan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan dapat lebih mengembangkan kemampuan kerjanya dan lebih mengetahui apa yang harus dikerjakan sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Namun masih ada karyawan yang belum berkembang setelah mengikuti pelatihan kualitas karyawan tidak mengalami peningkatan dari sebelum diadakannya pelatihan. Tidak ada perkembangan yang signifikan seperti yang diharapkan perusahaan. Walaupun sudah diberikan program pelatihan, karyawan tetap pada produktivitas semula bahkan mengalami penurunan pada periode tertentu, dan juga ada karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan karena mereka sudah pasrah dengan posisinya seperti yang mempunyai pengalaman kerja lama dan karyawan senior, mereka sudah merasa mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sudah

dianggap menjadi kebiasaan, sehingga hal tersebut. PDAM Kota Malang juga mulai menerapkan metode pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan aplikasi evaluasi kinerja secara real-time. Dengan adanya platform digital ini, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sehingga pembelajaran menjadi lebih fleksibel dan efektif. Selain itu, sistem umpan balik digital memungkinkan manajemen untuk menyesuaikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan individu karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam proses pelatihan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan.

Dengan adanya pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas. Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PDAM Kota Malang perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya guna memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kota Malang setiap harinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor pelatihan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dapat membantu menjaga produktivitas dan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PDAM Kota Malang, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus di penuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2018).

Pelatihan

Menurut Kasmir, (2016) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan menurut Sunyoto didalam penelitian Septiani et al., (2023) Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat kinerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja.

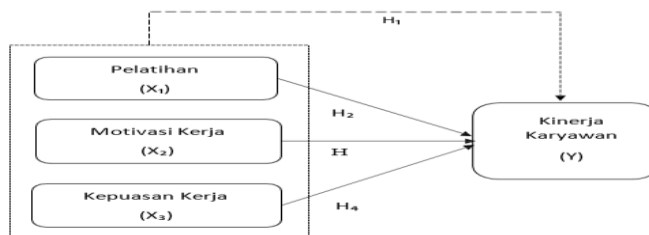
Motivasi

Pendapat lainnya menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Wibowo, 2014). Menurut Stanford dalam Mangkunegara, (2020:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Menurut Robert Heller, (1998:6) bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Kepuasan Kerja

Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Siagian, (2015:295) yakni suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai kesempatan dan tanggung jawab untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan

karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei adalah penelitian menggunakan kuisioner dimana sebagai instrumen penelitiannya. Data kuantitatif terdiri dari nilai numerik atau bilangan, yang dapat diproses atau dianalisis menggunakan metode perhitungan matematis atau statistika (Sugiyono, 2022). Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang bertempat di Jl. Terusan Danau Sentani No. 100, Malang. Pada penelitian ini, jangka waktu yang digunakan mulai bulan September 2024 sampai dengan Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 241 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling secara probability sampling (Sampel acak sederhana). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PDAM Kota Malang yang berjumlah 241 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini besarnya sampel dapat diperoleh menggunakan rumus slovin yaitu 71 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PDAM Kota Malang. Perhitungan skala kuisioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,691	0,233	Valid
	X1.2	0,784	0,233	Valid
	X1.3	0,826	0,233	Valid
	X1.4	0,848	0,233	Valid
	X1.5	0,626	0,233	Valid
	X1.6	0,807	0,233	Valid
	X1.7	0,668	0,233	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,723	0,233	Valid
	X2.2	0,798	0,233	Valid
	X2.3	0,575	0,233	Valid
	X2.4	0,675	0,233	Valid
	X2.5	0,773	0,233	Valid
Kepuasan (X3)	X3.1	0,758	0,233	Valid
	X3.2	0,847	0,233	Valid
	X3.3	0,805	0,233	Valid
	X3.4	0,803	0,233	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,751	0,233	Valid
	Y.2	0,740	0,233	Valid
	Y.3	0,820	0,233	Valid
	Y.4	0,757	0,233	Valid
	Y.5	0,798	0,233	Valid

Sumber : Data Primer, 2025

Hasil uji validitas dari 21 item pernyataan menunjukkan bahwa semua valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel. Untuk nilai r tabel sendiri sebesar 0,233 dan nilai minimum dari r hitung pada variabel adalah 0,575 yang berarti semua item pernyataan valid karena lebih besar dari 0,233.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,864	Reliabel
Motivasi	0,756	Reliabel
Kepuasan	0,815	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,830	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025

Bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dengan nilai Pelatihan sebesar 0,864, Motivasi 0,756, Kepuasan sebesar 0,815 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,830. Dari hasil diatas, dapat dinyatakan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada total item variabel mendapatkan hasil sebesar 0,200. Dengan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,05 maka dapat dinyatakan nilai residual berdistribusi normal dengan nilai $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,447	2,240	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan	0,452	2,210	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hal tersebut dibuktikan dari nilai tolerance dan VIF tiap variabel, dimana nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.482	1.232		1.202 .234
Pelatihan	.025	.040	.112	.623 .535
Motivasi	.016	.041	.048	.394 .695
Kepuasan	-.086	.068	-.227	-1.271 .208

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen dalam persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Analisis Linier Berganda

1. Nilai konstanta bertanda positif yaitu 0,173. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,173 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya adalah nol atau tidak ada.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) menghasilkan nilai sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jadi semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) menghasilkan nilai sebesar 0,079. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jadi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan (X3) menghasilkan nilai sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. jadi semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji Anova dapat diketahui nilai F hitung 66.634 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), kepuasan (X3), berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

- a. Nilai signifikan variabel X1 sebesar $.009 < 0,05$ maka variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
- b. Nilai signifikan variabel X2 sebesar $.242 < 0,05$ maka variabel X2 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y.
- c. Nilai signifikan variabel X3 sebesar $.000 > 0,05$ maka variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa Adjusted R^2 sebesar 0,738. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan kepuasan sebesar 73,8%. Dan 26,2% lainnya bisa dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- d. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya memiliki tiga variabel independen yang diteliti, yaitu pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya karena faktor sosial atau bias pribadi.
- c. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga hanya memberikan gambaran kondisi pada saat penelitian berlangsung. Faktor - faktor eksternal yang berubah seiring waktu dapat mempengaruhi hasil penelitian jika dilakukan dalam periode yang berbeda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan kuesioner, penelitian di masa depan dapat mengombinasikan metode lain seperti observasi langsung atau wawancara mendalam guna memperoleh data yang lebih objektif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan metode longitudinal (jangka panjang) agar dapat melihat bagaimana perubahan dalam pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hubungan antar variabel.

Referensi

- Angellina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 159–166. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). Public Policy Journal Volume 4 (03) Desember 2023 THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE E-IISN 2746-4490 *Public Policy Journal E-IISN 2746-4490*. 4(03), 186–194.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Habibi. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia(PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hananizzah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG. 9, 356–363.
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Jessica, J., & Suyasa, Y. S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 21.
- Kasmawati. (2020). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Datama Pekanbaru. 1–95.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nabang, H., & Poernomo, O. (2021). Kepuasan Kerja Guru: Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal & Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 15(1), 66–70.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana). *Skripsi*, 1–121.

[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM KHOIRUDDIN RAMBE-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM_KHOIRUDDIN_RAMBE-FEB.pdf)

- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12 No(01), 1662–1669.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Wardani, F. I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari). 1–132.

Dyva Aulia Afrillianti *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma