MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA SUKAPURA KAB TASIKMALAYA

Candra Ramalda Permana [1], Mila Karmila [2], Irly Artiara Irawan [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
candra.ramalda60@gmail.com , milaakparsil@gmail.com , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

The Regional Public Company (PERMUDA) Tirta Sukapura Drinking Water plays an important role in providing clean water for the community and its region. is study aims to analyze the influence of training and job satisfaction on employee performance at PDAM Tirta Sukapura, Tasikmalaya Regency. The method used is quantitative with a causality approach, employing a saturated sample of 66 employees and multiple regression analysis using SPSS 25. The types of data used are primary and secondary data. The testing techniques include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient, Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing.The results of the study indicate that training and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirta Sukapura, Tasikmalaya Regency. Training partially has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirta Sukapura, Tasikmalaya Regency. Job satisfaction partially has a positive effect on employee performance at PDAM Tirta Sukapura, Tasikmalaya Regency.

Keywords: Training, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Perusahaan Umum daerah (PERMUDA) Air Minum Tirta Sukapura berperan penting dalam penyediaan air bersih bagi Masyarakat dan daerah nya di wilayahnya Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, menggunakan sampel jenuh sebanyak 66 karyawan dan analisis regresi berganda dengan SPSS 25. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekundar. Teknik pengujian yang dilakukan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Analisis Regresi linear berganda, Koefisien korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Sukapura memiliki peran strategis dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Air bersih merupakan kebutuhan dasar yang berpengaruh langsung terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Dengan meningkatnya jumlah penduduk, urbanisasi, serta adanya tantangan perubahan iklim dan degradasi lingkungan, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya air menjadi semakin penting. Oleh karena itu, performa organisasi dalam memenuhi kebutuhan air bersih harus terus ditingkatkan melalui pengelolaan sistem pelayanan dan sumber daya manusia yang optimal. Jika kinerja karyawan tidak terkelola dengan baik, kualitas pelayanan akan menurun. Berdasarkan data absensi Januari–Desember 2024, tingkat kehadiran karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan, dengan persentase tertinggi pada Oktober (100%) dan terendah pada Maret (34%). Meskipun absensi sering dijadikan indikator kedisiplinan, penilaian berbasis kehadiran semata tidak mampu menggambarkan kualitas kerja, efektivitas, maupun produktivitas seorang karyawan. Fenomena ini menandakan perlunya pendekatan evaluasi kinerja yang lebih komprehensif.

Salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja adalah pelatihan. Bagun dalam Pratama & Mukzam (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mempertahankan atau meningkatkan keterampilan karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Bagian SDM PERUMDA Tirta Sukapura, pelatihan diterapkan dalam dua tahap: pelatihan pra-kerja untuk pengenalan tugas dasar, dan pelatihan on-the-job untuk peningkatan keterampilan operasional. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya memberikan dampak optimal bagi peningkatan kinerja, mengingat masih terdapat kesenjangan antara materi pelatihan dan penerapannya dalam tugas sehari-hari.

Selain pelatihan, kepuasan kerja juga merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional karyawan terhadap dunia kerjanya. Menurut Dousin dalam T. (2020), kepuasan kerja memiliki implikasi langsung terhadap moral, motivasi, dan kinerja. Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan karyawan: beberapa merasa dihargai dan memperoleh kompensasi layak, namun sebagian lainnya menilai beban kerja tidak seimbang, peluang karier terbatas, atau lingkungan kerja kurang harmonis. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan penurunan komitmen dan performa.

Data kinerja karyawan pada periode Mei–Desember 2024 memperlihatkan variasi yang signifikan pada indikator kualitas, kuantitas, dan efektivitas. Kuantitas kerja berada pada level tinggi, dengan puncak 95% pada Desember. Akan tetapi, kualitas dan efektivitas menunjukkan fluktuasi, bahkan penurunan drastis pada periode tertentu, seperti efektivitas kerja di bulan Januari (20%) dan November (30%). Keadaan ini menegaskan bahwa karyawan tidak hanya dituntut hadir dalam pekerjaan, tetapi juga mampu memberikan hasil yang optimal dan konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, penting bagi PERUMDA Tirta Sukapura untuk membangun sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berfokus pada absensi, tetapi juga mempertimbangkan pelatihan, kepuasan kerja, serta kualitas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, analisis mengenai hubungan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi relevan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pelatihan (X1)
Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan mengubah perilaku pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi (Rival, 2021:202). Pelatihan tidak hanya dimaknai sebagai penyampaian materi, tetapi juga bagaimana materi tersebut disusun secara tepat sesuai kebutuhan pekerjaan. Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu materi pelatihan yang relevan, metode pelatihan yang efektif, kompetensi pelatih atau instruktur dalam menyampaikan pengetahuan, serta kualitas peserta pelatihan dalam menerima, memahami, dan mengaplikasikan informasi yang diberikan. Dengan pelatihan yang terencana, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan teknis, serta profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

Kepuasan Kerja (X2)
Kepuasan kerja merupakan respon emosional atau perasaan yang muncul dari pengalaman karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalaninya. Affandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak puas. Faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan itu sendiri, kesesuaian upah dengan tanggung jawab dan kebutuhan, hubungan dengan pengawas yang menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta interaksi positif dengan rekan kerja yang mendukung kerja sama tim. Tingkat kepuasan ini berpengaruh langsung pada motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok yang berkontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan (Robbins, 2021). Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kerja serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Karyawan yang berkinerja baik mampu menghasilkan output yang sesuai target, menunjukkan ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dan keberlanjutan proses bisnis.

Lokasi Penelitian
Penelitian telah Dilakukan di PDAM yang beralamat di JL.Jendral A.H. Nasiotion, Cipari, kecamatan Mangkubumi, Kabupaten Tasikmalaya , Jawa Barat 46181.

Populasi dan Sampel
Populasi
Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji, sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, yang berjumlah 66 orang, terdiri dari beberapa bagian, antara lain: Bagian Satuan Pengawasan Internal (5 orang), Bagian Umum (17 orang), Bagian Keuangan (9 orang), Bagian Hublang (9 orang), Bagian Pemeliharaan (8 orang), Bagian Program dan Perencanaan (7 orang), serta Bagian Produksi Distribusi (11 orang).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), ukuran sampel yang layak untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500 orang. Karena total populasi dalam penelitian ini hanya 66 orang, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, semua karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dijadikan sampel penelitian agar data yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi secara akurat.

4. Hasil dan Pembahasan

Perhitungan validitas dan reliabilitas item instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 for Windows. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment, di mana suatu item dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung berada di bawah r tabel.

Berdasarkan hasil uji korelasi melalui SPSS, dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan yang mewakili indikator penilaian. Item yang memiliki nilai Corrected Item Total Correlation bernilai negatif atau berada di bawah r tabel diklasifikasikan sebagai tidak valid. Hasil pengolahan SPSS tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R hitung	R tebel	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	X_1.1	0,428	0,2423	Valid
		X_1.2	0,652	0,2423	Valid
		X_1.3	0,628	0,2423	Valid
		X_1.4	0,598	0,2423	Valid
		X_1.5	0,690	0,2423	Valid
		X_1.6	0,734	0,2423	Valid
		X_1.7	0,673	0,2423	Valid
		X_1.8	0,563	0,2423	Valid
2	Kepuasan Kerja (X_2)	X_2.1	0,704	0,2423	Valid
		X_2.2	0,729	0,2423	Valid
		X_2.3	0,687	0,2423	Valid
		X_2.4	0,502	0,2423	Valid
		X_2.5	0,469	0,2423	Valid
		X_2.6	0,564	0,2423	Valid
		X_2.7	0,536	0,2423	Valid
		X_2.8	0,356	0,2423	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,663	0,2423	Valid
		Y.2	0,722	0,2423	Valid
		Y.3	0,686	0,2423	Valid
		Y.4	0,814	0,2423	Valid
		Y.5	0,792	0,2423	Valid
		Y.6	0,626	0,2423	Valid

Sumber Data Primer diolah Penulis, 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap skor total. Dengan nilai r tabel sebesar 0,2423 untuk N = 66, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten sebagai reprentasi dari suatu veriabel atau konstruk. Dengan kata lain, koesioner dianggap reliabel apabila respon seseorang terhadap pernyataan di dalamnya tetap konsisten atau stabil dalam pengulangan waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui metode *One shot*, yaitu pengukuran yang dilakukan satu kali, dengan bantuan program SPSS melalui analisis skala. Reliabilitas dinilai menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu variabel dianggap reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1.	Pelatihan	0,775	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,714	Reliabel
3.	Kinerja	0,813	Reliabel

Sumber: Data Primer dioleh penulis, 2025

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,6 sebagai patokan nilai reliabel..

Uji Asumsi Klasik

1.Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov melalui program SPSS versi 25, dengan seluruh data variabel yang memiliki skala minimal ordinal. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut.

Perumusan Hipotesis:

H_0 : data yang digunakan berdistribusi

H_1 : data yang digunakan tidak berdistribusi normal

Taraf Signifikan: 5%

Dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 diperoleh:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16610374
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.043
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

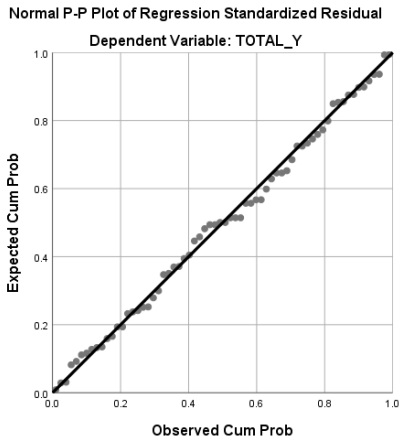
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer, 2025

Kriteria Uji: Tolak H_0 jika nilai p-value <α
Dari hasil software SPSS 25 uji Kolmogorov-Smirnov didapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari α = 0,05, maka H_0 diterima
Kesimpulan:
Dengan taraf signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Normal P.P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikoloniearitas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, karena hal ini dapat mempengaruhi hasil analisis. Untuk mendeteksi multikorelasi, nilai **variance inflation vactor** (VIF) dan setiap variabel independen perlu diperiksa. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka data tersebut dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

Perumusan Hipotesis:

H_0 : tidak terdapat multikoloniearitas

H_1 : terdapat multikoloniearitas

Dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 diperoleh:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikoloniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.395	4.381		1.688	.096		
	TOTAL_X1	.255	.116	.269	2.202	.031	.812	1.231
	TOTAL_X2	.274	.111	.302	2.472	.016	.812	1.231

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer, 2025

Kriteria Uji: Tolak H_0 jika nilai VIF > 10.00

Dari hasil output software SPSS 25 didapat nilai Tolerance value > 0,10 dan VIF < 10,00 artinya H_0 diterima

Kesimpulan:

Dengan taraf signifikan 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak akan mengalami heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glelser sebagai metode uji heteroskedastisitas karena dianggap lebih akurat dengan hasil yang ditampilkan berupa bilangan matematis dan bukan gambar grafik. Bila signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan menggunakan *software* SPSS 25 diperoleh:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

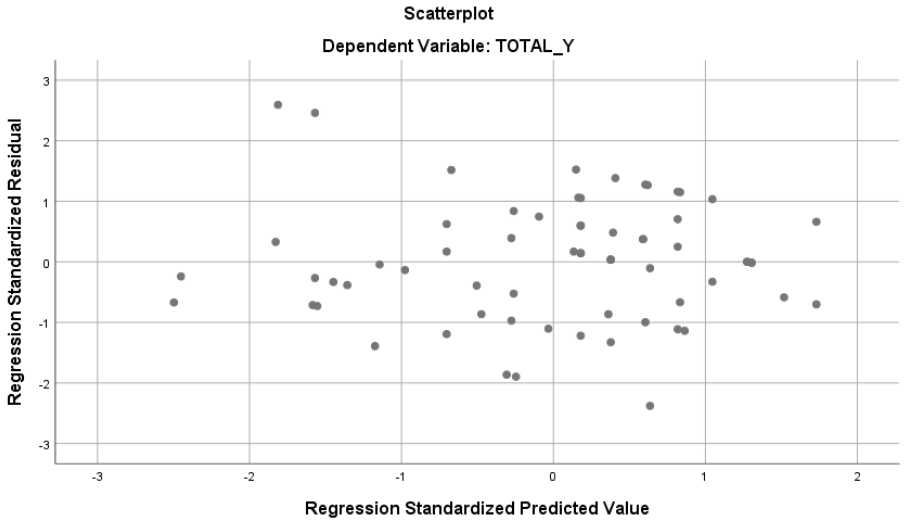
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.770	2.690		1.774	.081
	TOTAL_X1	-.102	.071	-.197	-1.433	.157
	TOTAL_X2	.020	.068	.040	.294	.770

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, 2025.

Kesimpulan:
Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terdapat Heteroskedastistitas.



Gambar 4. 2 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi ketika suatu nilai pada variabel berkorelasi dengan nilai lain dalam variabel yang sama. Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak, digunakan uji Durbin–Watson (DW) dengan rentang nilai 0–4. Model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi apabila memenuhi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kriteria −2 < DW < 2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25, diperoleh nilai DW sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.484[a]	.235	.210	2.20022	1.795

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.37, nilai Durbin-Watson diperoleh sebesar 1.795. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi antara variabel X (Pelatihan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) tidak mengindikasikan adanya autokorelasi, karena nilai DW (1.795) berada di antara batas dU (1.600) dan 4 − dU (2.400). Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Pembahasan

Pada pembahasan ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan indikatornya. Setelah proses penelitian dilakukan dan data diperoleh, pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah variabel X (Pelatihan dan Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik, nilai koefisien untuk variabel bebas Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) melalui program SPSS versi 25 menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti Pelatihan dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi positif dengan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Adapun persamaan regresi yang diperoleh (lihat Lampiran 5 halaman 112) adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.395 + 0.255X_1 +$$

Nilai konstanta sebesar 7.395 menunjukan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7.395. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,255 menunjukan apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya sebesar 25,5% dan nilai koefisien regresi X2 0.274 menunjukan apabila Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya sebesar 27,4%.
Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 5
hamalan ialah sebesar 0.484 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan termasuk dalm klasifikasi kategori yang cukup kuat karena berada dalm kriteria
40, - 0,599. Dalam arti semakin baiknya Pelatihan dan Kepuasan Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatya Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat dari lampiran 5 halaman 112, hasil uji tabel regresi koefisien deteminasi model summary dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,235 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 23.5% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya sebesar 23,5%. dan sisanya 76,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja semakin baik maka akan meningkatkan pada tingkat Kinerja Karyawan
Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, sehingga Hipotesis pertama H1 yang Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara simultan berengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukpura Kabupaten Tasikmalaya dapat diterima.
Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Deni jahuari, Maiske Claudia, Maya sari Dewi (2021) dan Syofiatul Hidayah (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi parsial R = 0,267 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori rendah (0,20–0,399). Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
Besarnya pengaruh Pelatihan secara parsial diperoleh dari kuadrat korelasi:
$(0,267)^2 \times 100\% = 7,13\%$. Dengan demikian, Pelatihan memberikan kontribusi 7,13% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
Nilai signifikansi 0,031 < 0,05 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Artinya, peningkatan pelatihan diikuti peningkatan kinerja.
Pelatihan yang dilakukan perusahaan mencakup dua tahap: pra kerja (orientasi) untuk memahami tugas dasar, dan on the job training untuk meningkatkan keterampilan teknis serta pemahaman prosedur kerja. Pelatihan berkesinambungan membantu perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas.
Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Willy Yusnandar, Roydi Nefri, dan Safi'i Siregar (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi parsial R = 0,297 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) berada dalam kategori rendah (0,20–0,399). Artinya, semakin tinggi Kepuasan Kerja, semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial dihitung melalui kuadrat korelasi: $(0,297)^2 \times 100\% = 8,82\%$. Dengan demikian, Kepuasan Kerja memberikan kontribusi 8,82% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi 0,016 < 0,05 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika Kepuasan Kerja meningkat, Kinerja Karyawan juga meningkat.

Kepuasan Kerja merupakan respon emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja lebih baik, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, Kepuasan Kerja ditingkatkan melalui penghargaan terhadap hasil kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian kompensasi yang layak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Doris Yadewani (2023) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berada pada kategori baik, begitu pula Kepuasan Kerja karyawan yang juga tergolong baik. Sedangkan Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sukapura tergolong sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti peningkatan pada kedua variabel tersebut akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Secara parsial, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian pula Kepuasan Kerja secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR PUSTAKA

Afandi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(3), 1407–1422.

Diana; Tjiptono. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.

Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi, 9(1), 58–75.

Ejasa Sembiring, Elsita Lisnawati Guntar, & I Ketut Agus Gunawan. (2023). PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVEHOTEL SUNSET SEMINYAK. Majalah Ilmiah Widyacakra, 6(2), 118–132. https://doi.org/10.56915/miw.v6i2.161

Hafidha, D. F., & Triyaningsih, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja Sebagai Variabel
Moderasi (Survei pada Karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo). Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 16, 177–186.

Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(4), 566. https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811

Lorenza, D., Samosir, S. H., Siregar, H., Gami, E. R. P., & Irama, O. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 3(4), 452–464.

Marpaung, K., Namirah, F., Yuni, Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Universitas Dharmawangsa 175 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBELINK SEA AND AIR FREIGHT INDONESIA. Jurnal Warta Edisi, 63, 1829–7463..