

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang disebut perusahaan. Hakekatnya adalah untuk memberikan pedoman secara sistematis tentang cara memperlakukan manusia didalam organisasi, agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya di negara-negara maju dan modern (negara industri) yang falsafah hidup bangsanya menghargai harkat dan martabat kemanusiaan yang inherent didalam dirinya, implementasi Manajemen SDM dimaksud telah terbukti kebenaran dan keunggulannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba perusahaan / organisasi buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi untuk mencapai sukses seperti yang diingkan oleh perusahaan (Ajabar, 2020)

Divisi SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Inti MSDM adalah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya dalam memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki

(Kadek dan Jhon, 2019). Berikut Data Jumlah pegawai Prumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Divisi Pengelolaan Pelanggan dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2019	45	-
2020	47	4,44
2021	50	6,39
2022	54	8,00
2023	54	-

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Mayang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dalam 5 tahun terakhir terjadi peningkatan pada jumlah pegawai divisi pengelolaan pelanggan dan keuangan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dengan kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 54 orang dan pada tahun 2023 jumlah pegawai tetap berjumlah 54 orang.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di antara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan (Rivai 2018). Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Ramya (2016) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Ini adalah

prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga merupakan proses yang tidak pernah berakhir atau berkelanjutan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif dalam mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi dimasa depan dalam sebuah perusahaan / organisasi.

Tabel 1.2
Pelatihan Kerja Pada Pegawai Divisi Pengelolaan Pelanggan dan Keuangan
Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Jenis Pelatihan	Metode Pelatihan	Frekuensi (Tahun/Kali)
Pelatihan Keterampilan Komunikasi	Konflik Komunikasi	3
	Role-Playing	
Pelatihan Kepemimpinan	Keterampilan pengambilan keputusan	5
	Motivasi tim	
Pelatihan Keterampilan Teknis	Penggunaan perangkat kerja	9
	Pemeliharaan peralatan	
	Pengembangan keterampilan teknik khusus	
Pelatihan Keamanan dan Kesehatan	Penggunaan peralatan keamanan	2
	Langkah pencegah kecelakaan	2
Pelatihan keterampilan Pengelolaan waktu	Perencanaan jadwal	4
	Prioritas tugas	
	Mengatasi prokrastinasi	
Pelatihan Kreativitas dan Inovasi	Teknik pengembangan ide	5
	Pengelolaan resiko inovasi	
Pelatihan Pengembangan Karir	Penetapan tujuan jangka pendek & jangka panjang	3
	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan	4
	Keterampilan manajemen	5

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi telah melakukan berbagai pelatihan kerja setiap tahunya dalam meningkatkan kualitas SDM dari pegawainya. Mulai dari pelatihan keterampilan komunikasi, pelatihan kepemimpinan, hingga pelatihan pengembangan karir, pelatihan yang dilakukan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Baskoro dan Susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung prilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012).

Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Namun apabila tunjangannya yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja atau lebih rendah dari perusahaan pada umumnya, karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Hasil kerja karyawan selayaknya dihargai oleh atasannya. Penghargaan yang layak sesuai

dengan kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan. Perasaan puas karena kinerjanya dihargai akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang kinerjanya kurang dihargai. Berikut data keuntungan yang diperoleh oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Tabel 1.3
Keuntungan yang Pegawai
Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2023

No	Jenis-Jenis	Keterangan
1	Gaji Pokok	
2	Tunjangan	1. Tunjangan Pangan 2. Tunjangan Kesehatan 3. Tunjangan Anak
3	Kenaikan Gaji	
4	Jenjang Karir	
5	Asuransi	
6	Jaminan Hari Tua	
7	Fasilitas Perbankan	
8	Pesangon Pensiun	

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Mayang, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memberikan banyak keuntungan bagi pegawai yang bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang. Mulai dari gaji, tunjangan, fasilitas perbankan hingga pesangon bagi yang pensiun. Hal ini dilakukan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu kepuasan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak. Seorang karyawan

akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Kurniasari, 2014).

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan.

Spector (2019) memberikan bukti tidak langsung bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Mereka menunjukkan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sementara itu, Gibson dalam Wibowo (2017) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa kemungkinan timbul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

Sasaran penting lainnya dalam manajemen SDM adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan terciptanya

kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Menurut Konvach dalam Yuwono (2013), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

Spector (2019) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari sembilan aspek dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS). Aspek-aspek dari JSS yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaji/upah, promosi, supervisi, tunjangan-tunjangan, penghargaan, peraturan/prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2018). Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Kebijakan yang diambil perusahaan dan manajemen mengenai prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan menginginkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan

bila mempunyai hubungan teman sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasannya untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja (As'ad, 1999). Berikut data gaji pegawai divisi pengelolaan dan keuangan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi:

Tabel 1.4
Data Gaji Pegawai Divisi Pengelolaan dan Keuangan
Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2023

No	Level Jabatan	Gaji Pokok (Rp)
1	SM Divisi Pengelolaan Pelanggan & Keuangan	6.000.000 – 8.000.000
2	Manager	5.000.000 – 7.000.000
3	Assiten Manager	4.000.000 – 6.000.000
4	Staf	3.000.000 – 5.000.000

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Mayang, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa gaji pokok yang telah diberikan pada pegawai Divisi pengelolaan dan keuangan yang bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sesuai dengan jabatan yaitu

dimana SM Divisi Pengelolaan Pelanggan dan Keuangan memiliki gaji pokok yang paling tinggi, karena SM Divisi Pengelolaan Pelanggan dan Keuangan yang akan bertanggung jawab terhadap seluruh proses yang ada di setiap perusahaan dalam satu divisi dan yang memberikan seluruh laporan perusahaan kepada Direktur. Selain data diatas, terdapat pula bonus untuk masing-masing karyawan berdasarkan jabatan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Data Bonus Pegawai Divisi Pengelolaan Pelanggan dan Keuangan
Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

No	Level Jabatan	Bonus	Uang Lembur	Total
1	SM Divisi Pengelolaan Pelanggan & Keuangan	2.000.000	1.500.000	7.200.000
2	Manager	1.500.000	1.000.000	4.500.000
3	Asisten Manager	1.000.000	1.300.000	5.500.000
4	Staf	800.000	2.900.000	5.500.000

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Mayang, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai yang berkerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, mendapatkan bonus dan uang lembur yang telah disesuaikan dan ditetapkan oleh peraturan yang dibuat oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi seharusnya dengan adanya bonus dan uang lembur yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Pada tabel diatas dapat dilihat dari pemberian bonus dan uang lembur diberikan sesuai dengan jabatan yaitu semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula bonus yang diberikan, dikarenakan kebutuhan karyawan telah terpenuhi dengan imbalan yang sesuai dari hasil kerjanya, maka motivasi para pekerja harusnya akan semakin meningkat.

Tiffin dan Mc. Cornick (2019) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor

individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencerahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Objek dalam penelitian ini adalah Perumda Air Minum Tirta Myang Kota Jambi. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha yang ada di daerah dan bergerak dalam bidang usaha penyaluran air bersih kepada masyarakat. PDAM berada di setiap provinsi, kabupaten dan kota di Indonesia. PDAM adalah perusahaan daerah, sebagai sarana penyediaan air bersih, diawasi dan diawasi oleh pejabat pemerintah daerah dan legislatif.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ini merupakan suatu instansi yang menjadi sumber keuangan bagi daerah provinsi maupun Kota Jambi. Sumber keuangan tersebut digunakan sebagai sumber peningkatan perekonomian daerah dan juga sebagai peningkatan infrastruktur yang dimiliki oleh daerah. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Badan Usaha Milik Daerah Pasal 7 bahwa pendirian BUMD bertujuan untuk memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah; menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi Daerah yang bersangkutan berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik; dan memperoleh laba dan/atau keuntungan (Peraturan Pemerintah No. 54, 2017). Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikelola di Kota Jambi yaitu Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan berupa pendistribusian air bersih kepada masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 (Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum) pasal 1 ayat 1 bahwa Perusahaan Daerah Air Minum yang selanjutnya disingkat PDAM adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Adapun kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir tergambar sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pencapaian Target Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Meteran Air/unit)	Realisasi (Meteran/unit)	Persentasi Realisasi (%)
2019	3.700	3.254	87,95
2020	3.700	3.930	106,22
2021	4.000	3.900	97,50
2022	4.000	4.500	112,50
2023	4.200	4.200	100

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 diatas pencapaian target tahun 2019 hanya 87,95%, untuk tahun 2020 target meningkat sebesar 106,22% pada tahun 2021 target yang ditetapkan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi kembali mengalami penurunan sebesar 97,50% pada tahun 2023 target yang berikan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi kembali meningkat dan realisasi yang terjadi pada tahun 2023 adalah 100% dengan kata lain pada tahun 2023 jumlah target yang meningkat mampu dicapai oleh pegawai.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan diantaranya: Fonna Mahdani, Hafasnuddin dan Adam (2021), I Gede Nyoman (2020), Ester Devi Anastasia (2022), Muhammad Angga (2019), Derajat Verianto (2018), mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Anggi Pratama (2019), menyatakan bahwa pelatihan belum berpengaruh terhadap kinerja.

Dari fenomena-fenomena penelitian terdahulu yang saling bertolak belakang dan dari data data jumlah karyawan, gaji dan bonus yang diberikan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, diatas terbukti masih ada

masalah dalam kinerja pegawai, belum terpenuhinya motivasi dan belum sepenuhnya keadilan organisasi terpenuhi. Berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divis Pengelolaan Pelanggan Dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dari itu identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai divisi Pengelolaan pelanggan dan Keuangan berfluktuasi cenderung meningkat.
2. Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi telah memberikan tunjangan-tunjangan kepada pegawainya, akan tetapi masih terdapat target yang belum terealisasi
3. Gaji yang diterima oleh pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
4. Bonus yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
5. Target yang diberikan oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi masih belum terealisasi.
6. Pelatihan yang telah diberikan oleh Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi belum mampu meningkatkan target yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah diatas maka masalah pokok penelitian dapat di spesifikasi menjdai beberapa pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimana gambaran pelatihan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian berikut ini:

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Ekonomi dan menambah kajian tentang ilmu ekonomi khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, Memberikan wawasan keilmuan khusus di bidang pengelolaan SDM. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi khususnya dengan topik penelitian yang sama, dengan variabel yang berbeda yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja, memberikan bukti empiris mengenai pengaruh suatu hal terhadap kinerja karyawan, serta di harapkan penelitian ini memberikan informasi serta wawasan mengenai evaluasi dan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis bagi pengambil kebijakan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna dalam yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai, memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan, baik dari sisi pegawai maupun kinerja pegawai, memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan menerapkan pengelolaan SDM yang baik, serta dapat memperkaya wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang peningkatan kinerja pegawai.