

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN GIANYAR

Ni Komang Dewi Puspa Lala¹, I Gede Gama², Gede Bayu Surya Parwita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tiaracarina@unmas.ac.id

ABSTRACT

PDAM Gianyar Regency is a regional company that provides clean water to the community, especially the people of Gianyar Regency. Therefore, as an agency that implements public services, PDAM Gianyar Regency is expected to provide satisfactory performance. But currently PDAM Gianyar Regency is experiencing problems in terms of employee performance. Lack of training for employees, not being able to implement career development and encourage and motivate employees to improve employee performance, and the lack of competency application in doing a job based on their work knowledge experience.

This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of training, career development, and competence on employee performance at PDAM Gianyar Regency. The population in this study were all employees of PDAM Gianyar Regency as many as 70 people, the sampling technique used was saturated sampling technique, so that the entire population was sampled. The analytical tool used is multiple linear analysis, classical assumption test, t test, and F test.

The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Gianyar Regency. Career development has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Gianyar Regency. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Gianyar Regency. It is recommended to PDAM Gianyar Regency to encourage employees to work more carefully, effectively and efficiently in order to improve the quality of their work so that they are in line with the stated agency goals.

Keywords: *training, career development, competence, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam aktivitas perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan penting, hal ini karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting

dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, salah satunya dengan pengembangan karir (Syitah, 2019). Pengembangan karir adalah pengembangan sumber daya manusia untuk memikul tanggung jawab dan mengembangkan karirnya (Ratnasari, 2017). Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan untuk terus berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas,

perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. dan juga Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia. dalam hal ini karyawan adalah aset utama di perusahaan.

Menurut Wotulo (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama. Menurut Yusuf (2015) semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif kerjanya akan semakin meningkat.

Menurut Yasa (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dan dapat juga di katakan kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama di karenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan (Halim, 2019). Putri (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang di lihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Penulis melakukan *pra-survey* pendahuluan di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Gianyar, yaitu dengan meminta data sekunder perusahaan, di mana hasil *pra-survey* tersebut mengungkapkan bahwa pelatihan pegawai di lingkungan Kabupaten Gianyar setiap tahunnya terjadi penurunan

seperti karyawan yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya dengan jumlah peserta yang berbeda. Maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti karyawan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data pada tahun 2019 ada beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan dan pada hasil pelatihan yang pertama hanya 50% karyawan memahami dan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sedangkan pada pelatihan yang ke dua hanya 40% yang bisa dan mengerti untuk melakukan penataan pegawai agar bisa sesuai dengan kompetensi dan kualitas pribadi karyawan. Pada pelatihan ke tiga hasil dari pelatihan yang mereka dapatkan sama dengan hasil pelatihan yang ke dua yaitu 40% dimana karyawan yang bisa peningkatan motivasi kerja dan keberanian untuk memiliki jiwa berani dalam bekerja yaitu hanya beberapa karyawan saja yang mendapatkan hasil dari pelatihan tersebut. Pada pelatihan ke empat karyawan mendapatkan hasil hanya 30% pada pelatihan ini karyawan mendapatkan hasil yang cukup menurun dari pelatihan-pelatihan sebelumnya di mana karyawan yang bisa membantu melaksanakan tugas-tugas sesuai dan standar dan mengerjakan penyusunan RKAP sesuai dengan perundangan No 118 tahun 2018 hanya beberapa saja yang mengerti dengan pelatihan tersebut, dan yang terakhir pada pelatihan yang kelima di mana karyawan yang mendapatkan hasil pelatihan hanya 40% dari hasil pelatihan tersebut hanya beberapa karyawan yang bisa dan mengerti dengan penyusunan laporan audit, menyusun kertas kerja dan menyusun perencanaan penugasan.

Maka dari itu di lihat dari data di atas karyawan yang mengikuti kegiatan ini hanya karena sebagai kewajiban mereka sebagai karyawan sehingga setelah kegiatan pelatihan selesai hanya ada perubahan yang signifikan yang bisa

mereka aplikasikan dalam perusahaan. Selain itu pelatihan juga belum mampu memberikan kesadaran kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan yang telah mengikuti pelatihan belum mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam rangka mendorong kemajuan perusahaan.

Permasalahan pengembangan karir di perusahaan PDAM Kabupaten Gianyar yaitu perusahaan tidak menerapkan pengembangan pada diri karyawan dan tidak ada usaha untuk membangkitkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan bisa mencapai karir yang mereka inginkan dapat di lihat dari jumlah karyawan yang berbeda setiap tahunnya dan perusahaan PDAM juga belum mampu menerapkan pengembangan karir dan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di mana pengembangan karir itu sendiri adalah proses kemampuan peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Dan di dalam laporan personalia pada tahun 2018 yang berstatus tetap ada beberapa karyawan yang berkurang, dengan adanya karyawan yang berkurang atau tidak bekerja lagi maka jumlah karyawan pada tahun 2018 terjadi penurunan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Gianyar?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis terhadap hasil kerja individu yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas kerja (Indasari, 2018:52). Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tercapai. Kinerja juga merupakan sebuah penilaian yang di lakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Tampubolon, 2019). Kinerja adalah sebuah hasil yang di capai oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Suka, 2019).

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pendidikan untuk jangka pendek karyawan operasional, untuk mendapatkan keterampilan teknis operasional yang sistematis, dengan kata lain, pelatihan membutuhkan lebih banyak ketrampilan teknis dari pada ketrampilan konseptual (Kumar, 2020). Pelatihan adalah kegiatan belajar yang di arahkan pada perolehan pengetahuan dan keterampilan karyawan khusus untuk tujuan dari sebuah pekerjaan atau tugas dari perusahaan (Ampomah, 2016). Menurut Tampubolon (2019), menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah cara untuk meminimalisir atau menghilangkan terjadinya kesenjangan kemampuan antara karyawan dengan yang di inginkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan perusahaan di bidang sumber daya manusia yang harus di laksanakan secara terintegrasi dan berkelanjutan (Fikarlo, 2019). Menurut Charity (2015), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses di

mana karyawan secara strategis mengeksplorasi, merencanakan, dan menciptakan masa depan mereka di tempat kerja dengan merancang rencana pembelajaran pribadi untuk mencapai potensi mereka dan memenuhi persyaratan misi organisasi (Pratiwi, 2019). Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan di perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu relatif stabil saat menghadapi situasi tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konseptual (Pradnyana, 2018). Menurut Muhammad Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi

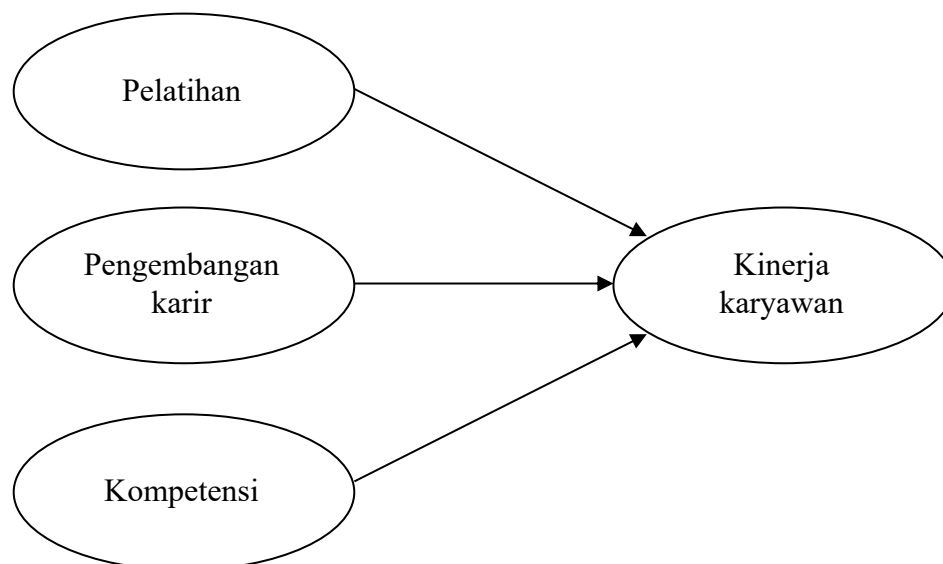
adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun faktor internal lain dari seorang individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang di milikiinya. Menurut Yulianti (2019), menyatakan bahwa Kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup berbagai aspek yaitu aspek pengetahuan, keterampilan, dan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-undang Tata Usaha Nomor 13 Tahun 2003 dalam teori Edison, dkk, 2017: 141).

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 1.
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2020

Hipotesis

- H1 : Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Gianyar.
- H2 : Pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Gianyar.
- H3 : Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PDAM Kabupaten Gianyar, penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PDAM Kabupaten Gianyar, bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan karyawan di lokasi tersebut. Di mana dilihat dari kinerja karyawan di sana sangat menurun diduga disebabkan oleh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi sangat menjadi permasalahan di sana.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) Pengembangan karir (X_2), Dan kompetensi (X_3).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar yang berjumlah 70 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya

melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara

pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,572	1,251		2,057	0,044
Pelatihan (X1)	0,373	0,120	0,322	3,122	0,003
Pengembangan karir (X2)	0,408	0,172	0,317	2,369	0,021
Kompetensi (X3)	0,584	0,208	0,305	2,808	0,007
R				0,871	
R Square				0,759	
Adjusted R Square				0,748	
F Statistic				69,108	
Signifikansi				0,000	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 2,572 + 0,373X_1 + 0,408X_2 + 0,584X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai $a = 2,572$, yang berarti apabila pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kompetensi (X3) tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap.
- 2) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,373$ yang berarti apabila pelatihan (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,408$ yang berarti apabila pengembangan karir (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Dilihat dari nilai $b_3 = 0,584$ yang berarti apabila kompetensi (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.

- 5) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,373$, $b_2 = 0,408$, dan $b_3 = 0,584$ yang berarti apabila pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan kompetensi (X3) sama-sama meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,871 dimana nilai tersebut berada diantara 0,800 sampai dengan 1,000, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Gianyar adalah sebesar 75,9% sedang sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan kompetensi (X3) dapat

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Gianyar.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar terlihat pada Tabel 5.1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil t-test pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 3,122 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,369 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
- 3) Dari hasil t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,808 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PDAM Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,373 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,122 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Gianyar kepada karyawannya, dengan harapan karyawan mendapatkan keterampilan teknis operasional yang sistematis, pelatihan membutuhkan lebih banyak ketrampilan teknis dari pada ketrampilan konseptual. Pelatihan karyawan yang diselenggarakan PDAM Kabupaten Gianyar bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan yang masih rendah, karena pelatihan merupakan program yang di berikan kepada karyawan untuk menutupi kesenjangan kemampuan yang di miliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Agrasadya (2020), Ampomah (2016) dan Rochman Jalil (2019) memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila karyawan dapat mengikuti pelatihan dan menjadikan pelatihan sebagai hal yang penting dan hal yang positif hal itu menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,408 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,369 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,021 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar.

Pengembangan karir secara strategis berarti mengeksplorasi, merencanakan, dan menciptakan masa depan karyawan di tempat kerja. pengembangan karir karyawan PDAM Kabupaten Gianyar dapat berupa mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi, pimpinan PDAM Kabupaten Gianyar juga harus menerapkan jenjang karir yang cerah bagi masa depan karyawannya. Sehingga dengan pengembangan karir yang baik di masa depan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dikarenakan karyawan akan berusaha untuk berprestasi dan mencapai jenjang karir yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh hasil penelitian dari Manggis (2018), Nasution (2018), dan Redy Fikarlo (2018), memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila pengembangan karir di terapkan maka karyawan akan termotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,584 dan

menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,808 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar.

Kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki karyawan PDAM Kabupaten Gianyar baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun faktor internal lain. Dengan memiliki kompetensi yang baik diharapkan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan PDAM Kabupaten Gianyar maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Anwar (2019), Yulianti (2019), dan Pradnyana (2019) memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila kompetensi di terapkan oleh karyawan maka karyawan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang di miliki, maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin baik pelatihan karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten

Gianyar, yang berarti semakin baik pengembangan karir karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya. 2020. Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. Vol. 10. No. 1, pp. 15-24.
- Aisyah, N. 2019. The Cultivation of The Religious Values As Character Forming Students. *Journal of Education And Technology*, Vol. 3 No. 1, pp. 12-19
- Aminuddin. 2018. The Influence Of Competence On Employee Performance: A Study On The Department Of Population And Civil Registry In Kendari City, Indonesia. *RJOAS*. Vol. 10. No. 82, pp. 46-56.
- Ampomah. Philipina. 2016. The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana” (Case Study: Pentecost University College (Puc) - Ghana). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. Vol. 3, No. 1, pp. 29-33.
- Anwar. 2019. The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitments And Its Implications On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. Vol. 1. No. 2, pp. 1-16.
- Athar, Faiza Maqbool Shah. 2015. Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi), *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 17, No. 11, pp. 58-67.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Charity. 2015. Effect Of Training And Career Development On Employee Performance: A Case Of Kcb Branches In The North Rift Region, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol. 4. No. 5, pp. 38-49.
- Delani Muntu, Jantje L. sepang, Rosalina A.M Koleangan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. , [[. 1-15.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Halim, Karina. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 8. No. 1, pp. 139-149.
- Hamail. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Indisari, 2018. *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty
- Jamilus. 2019. The Effect of Competence, Communication &

- Motivation on Employee Performance in People's Welfare Regional Secretariat of Padang City, Indonesia. *Archives of Business Research*. Vol. 7. No. 5, pp. 1-17.
- Kakui, I. M., dan Shafiq, Gachunga, H. 2016. Effects of Career Development on Employee Performance in The Public Sector: A Case of National Cereals And Produce Board. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, Vol. 3, No. 3, pp. 308-324.
- Kartini Kartono. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT.Grafindo Persada, Jakarta
- Manggis. 2018. The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9. No. 7, pp. 20901-20916.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline an Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2 No. 11, pp. 1240-1251.
- Nasution. 2018. The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. Vol. 6. No. 1, pp. 57-65.
- Ningrum. 2018. Effect Of Competence, Organizational Commitment And Career Development On Employee Performance Bank Mandiri In Sub Branch Office Kudus. *Journal of Management*. Vol. 4. No. 4, pp. 1-13.
- Nuraini, 2020. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pradnyana. 2019. The Effect Of Competence On Employees 'Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On Cv. Bali Bhuna Garment Denpasar. *IJSEGCE*. Vol. 2. No. 1, pp. 39-47.
- Pratiwi, 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, *Journal of Management*. Vol. 1. No. 2, pp. 1-15.
- Putri, Andrani Dwi. 2019. Pengaruh Good Corporate Governance Dan Leverage terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Ilmu Ekonomi KBP*. Vol. 1. No. 1, pp. 1-20.
- Ratnasari, Alfina Dewi. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop Di Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 1, pp. 1-13.
- Redy Fikarlo. 2018. The Effectof Career Developmentand Leader-Member Exchange (LMX) on Employee Performance of Padang City PDAM with Motivation as Intervening Variables. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Vol. 64. No. 1, pp. 821-829.
- Rida Athar. 2015. Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 17. No. 11, pp. 58-67.

- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rochman Jalil. 2019. Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*. Vol. 3. No. 11, pp. 37-42.
- Rosmandi, Maskarto. 2018. Peran Media Sosial Dalam Mendukung Pemasaran Produk Organisasi Bisnis. *Ikraith Ekonomika*. Vol. 1. No. 2, pp. 25-30.
- Sapta, dan Nengah Sudja. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *Journal of Business and Management*. Vol. 9, No. 5, pp. 83–91.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Suneel Kumar. 2020. The Effect Of Training And Development Of Human Resources On Employee Performance. *High Technology Letters*. Vol. 26. No. 7, pp. 372-381.
- Suka. 2019. Analisis Penerapan Green Accounting Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Journal of Business and Management*. Vol. 1. No. 2, pp. 89-101.
- Syitah, Syifa Umar, Nasir, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Pesero) Tbk cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh*
- Tampubolon. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Woluto. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4, pp. 2308-2317.
- Yasa, Utama. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. *Jurnal Universitas Udayana*. Vol 3, No 3. pp. 1-13.
- Yulianti. 2019. The Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance (Case Study Of PT. Serbuk Jaya Abadi In Kebon Arang District, Lumajang District). *Progress Conference*. Vol. 2. No. 2, pp. 296-302.
- Yusuf, Ahmad dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.