
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN**

Ariani Enggar Yuliawati¹
FKIP/ Pendidikan Akuntansi
Universitas PGRI Madiun
arianienggar98@gmail.com

Dr. Supri Wahyudi Utomo, M.Pd²
FKIP/ Pendidikan Akuntansi
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Dra. Juli Murwani, M.Si³
FKIP/ Pendidikan Akuntansi
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara simultan maupun parsial terhadap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dimana metode penentuan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Adapun jumlah sampel tersebut adalah sebanyak 30 karyawan. Dalam penelitian pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa 1) Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 3) Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Kata Kunci : Kompetensi; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Salah satu alasan karyawan bergabung dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari keinginannya untuk mendapatkan karir yang cemerlang, secara ideal hal tersebut dapat tercapai jika seorang karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan, selain itu karyawan juga harus mempunyai kinerja yang baik dan terus meningkat serta dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sesuai dengan harapan yang telah paparkan diatas, PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian dari kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun juga harus mencapai target sesuai dengan keinginan pihak PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Selain kesadaran diri atau motivasi karyawan untuk berkembang masih terus untuk ditingkatkan. Sehingga permasalahan yang menjadi titik fokus pada penelitian ini agar terus dioptimalkan, baik dari segi kompetensi, kinerja karyawannya dan *output* pengembangan karir karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan cara atau metode penelitian yang sumber datanya dapat disajikan melalui bentuk angka serta dapat dianalisis menggunakan alat statistik.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 teknik diantaranya: 1) Observasi, 2) Kuesioner, 3) Dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan software SPSS *version* 19.0 sebagai alat untuk regresi model formulasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang akan dibagikan dan dijawab oleh responden. Penggunaan skala *likert* sebagai sistem dalam pemberian skor sehingga memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang telah diberikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis data penelitian, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7 diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,380$ dan t_{tabel} sebesar $2,021$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kemudian dari tingkat signifikan sebesar $0,707 > 0,05$. Berdasarkan angket dari indikator kompetensi karyawan yakni, motivasi karyawan, karakteristik karyawan dan konsep diri karyawan, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan terhadap kinerjanya. Pernyataan kuesioner yang mengacu pada indikator ini adalah terdapat jaminan karir atau tidak di dalam PDAM Tirta Taman Sari Madiun. Responden menanggapi pernyataan ini dengan nilai lebih rendah dari nilai pernyataan lainnya. Artinya, terdapat keluhan karyawan akan tetapi karyawan harus memnuhi SOP perusahaan. Dikarenakan periode kerja dan jumlah rata-rata karyawan tetap serta tenaga upah tidak dapat dipastikan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7 diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,781$ dan t_{tabel} sebesar $1,920$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kemudian dari tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya bahwa Pengembangan Karir secara *parsial* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dapat mendorong para karyawan agar terus berpartisipasi dalam penilaian mandiri dan dapat membantu mereka menentukan jalur karir yang realistis.

3. Kompetensi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui dari tabel bahwa besarnya $F_{hitung} : 2,010$ dan $F_{tabel} : 2,61$; berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kesalahan 5%, besarnya signifikan (profitabilitas) $0,004 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Artinya bahwa variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya kompetensi karyawan yang lebih baik maka salah satu tolak ukur kinerja yaitu kualitas akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki kompetensi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Apabila perusahaan mendukung adanya pengembangan karir karyawan dapat menjadi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa, preferensi pribadi seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang biasa dia hadapi tidak memiliki keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun tidak dapat meningkat, sehingga tidak mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan yakni PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Selain itu, dalam penelitian ini kompetensi tidak dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien di dalam perusahaan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa, terdapat suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hal ini dimaksudkan pihak yang berwenang dapat memutuskan dengan layak tidaknya seseorang atau karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dapat di promosikan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kinerja karyawan.

3. Variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Artinya bahwa, kompetensi merupakan faktor yang penting bagi karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dalam menjalankan tugasnya, dan menjadi alasan untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Sedangkan dalam pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja perusahaan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. *Program Manajemen Bisnis. Agora Vol.1, No.3, 2013* (<http://studentjournal.petra.ac.id> , diakses 15 September 2019)
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogero.
- Harlie. M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Vol.11, No.2, Oktober 2010* (<http://journal.stieikayutangi.bjm.ac.id>, diakses 15 September 2019).
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kato, Masanori, dan Arik Prasetya. 2011. "The Effect of Finansial dan Nonfinancial Compensation to the Employee Performance." *The 2nd International Research Symposium in Service Management (Juli): 381-391*.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Megita, Candra. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Vol.4, No.1, 2014* (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diaskses 15 September 2019).

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Omollo, Pamela Akinyi. (2015) “Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank”*International Journal of Human Resource Studles, Vol.5, No.2, 2015* (<http://dx.doi.org>, diakses 15 September 2019).
- Permatasari, Ita Rifiani. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *MODERNIASAI Vol.2, No.3 ,Oktober 2006* (<http://ejournal.unikama.ac.id>, diakses 15 September 2019).
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sandrawati. (2012). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Skripsi S2, Universitas Terbuka, Jakarta. Tidak dipublikasikan*.(<http://repository.ut.ac.id>, diakses 15 September 2019).
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.7, No.1, Januari 2015* (<http://ejournal.urni.ac.id>, diakses 15 September 2019).
- Shazadi, Irum dkk. (2014). “Impact of Employee Motivation on Employee Performance”*Europran Journal of Business and Management*, Vol.6, No.23, 2014 (www.iiste.org, diakses 15 September 2019).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Sriwidodo, Untung & Haryanto, Agus Budhi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni*.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sulaiman, Abu Bakar and Iles, Paul. (2000). Is Continuance commitment of beneficial to organizations, commitment performance relationship; a new look, *Journal Managerial Psychology Vol.15 No.5, pp.407-425 @MCB University Press 0288-9948*.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suhaila, K.A. 2005. "The effect of employee competencies on perceived service quality at Majlis Perbandaran". *Unpublished MBA Dissertation. USM: Penang, Malaysia*.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Umar, Akmal. (2015) "The Effect of Motivation and Career Againsts Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia". *International Journal of Management Sciences*. Vol.3, No.9, 2015 hal 628-638 (<http://www.rassweb.com>, diakses 15 September 2019).