

### **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN**

**Dhea Ihya Salsabila<sup>1)</sup>, Metik Asmike<sup>2)</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun**

**[dheaihya18@gmail.com](mailto:dheaihya18@gmail.com)**

**<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun**

**[smikemetik@gmail.com](mailto:smikemetik@gmail.com)**

#### ***Abstract***

*There are many factors that influence the success of a company, one of which the company can see from the Human Resources factor in it. Human Resources here regarding Employee Performance. Employee performance is a measure of how human resources in a company have played a role or not on the progress of the organization. The potential of human resources who perform well is a determinant of the company's success. Several factors to determine an employee's performance include Competence, Training and Career Development. This study aims to empirically prove the influence of Competence, Training and Career Development on Employee Performance at PDAM Tirta Taman Sari Office, Madiun City. This type of research is descriptive quantitative. Data was collected by distributing questionnaires. The sampling method used is the Non-Probability sampling method. The sample in this study were employees at the PDAM Tirta Taman Sari Office, Madiun City, amounting to 120 employees. The data used in this research is primary data. Regarding data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 19 program. The results of this study prove that either partially or simultaneously the variables of Competence, Training and Career Development Affect Employee Performance at the PDAM Tirta Taman Sari Office, Madiun City.*

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

#### **Abstrak**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, salah satunya perusahaan dapat melihat dari faktor Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia di sini mengenai Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor untuk menentukan suatu kinerja karyawan antara lain yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Non-Probability sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun yang berjumlah 120 Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Terkait analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

**Kata Kunci:** *kompetensi, pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan, karena karyawan memegang peran penting dalam memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian perusahaan berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan kinerja karyawan harus didukung oleh kompetensi karyawan untuk itu pimpinan berperan penting untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi yang baik dan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja (Mayamin, 2021).

Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengembangan karier. Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil obyek yakni Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun yang mana PDAM itu sendiri merupakan bisnis sosial perusahaan daerah yang menyediakan layanan penyediaan air bersih kepada masyarakat Kota Madiun. Oleh karena itu PDAM Tirta Taman Sari dituntut agar perusahaan mampu menghasilkan laba perusahaan yang maksimal dengan cara yang seefisien mungkin namun karyawan harus terjamin kesejahteraannya. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya dan tentunya kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun juga harus mencapai target sesuai dengan keinginan pihak PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Untuk itu dilakukan penilaian kinerja yang diadakan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun tersebut dengan tujuan sebagai acuan dalam melihat kompetensi karyawan sehingga jika terjadi rotasi dan mutasi dapat menempatkan orang yang sesuai.

**Tabel 1** Presentase Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Performance Rating	2019		2020		2021	
	Jumlah karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
High Performance	3	3%	2	2%	0	0%
Performance	26	22%	49	41%	29	24%
Target	59	49%	47	39%	61	51%
Contributor	27	23%	20	17%	26	22%
Under Performance	5	4%	2	2%	4	3%

Sumber: data PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, 2021

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan beserta penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya *gap research*, dan permasalahan yang didapatkan hasil dari survei yang dilakukan oleh peneliti maka untuk merealisasikannya peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”**.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Memberikan Bukti Empiris Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
2. Untuk Memberikan Bukti Empiris Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
3. Untuk Memberikan Bukti Empiris Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Untuk Memberikan Bukti Empiris Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Koesmono dalam (sangadah & Kartawidjaja, 2020). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan dalam (Liana, 2018).

Kinerja karyawan adalah prestasi hasil kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Soeprihanto dalam (Kompensasi et al., 2020).

#### **Kompetensi**

Menurut Wibowo dalam Silen (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Sedangkan menurut Spencer dalam Fauzi & Siregar, (2019) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

#### **Pelatihan**

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena hal ini maka dibawah ini ada beberapa ahli mengemukakan pengertian pelatihan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pendapat Subekhi dan Jauhar dalam Safitri, (2019), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Widodo dalam Syitah & Nasir, (2019) pelatihan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

Mangkuprawira & Hubeis dalam Umi & Nurnida, (2018) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

### **Pengembangan Karir**

Program pengembangan karyawan diutamakan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dalam rangka menyegarkan kembali semangat kerjanya. pengembangan karyawan juga diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Simamora dalam Shaputra & Hendriani, (2015) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

Menurut Busro dalam Rohmah, (2020) Pengembangan karir suatu proses berkesinambungan yang di lalui setiap individu dalam melalui upayah upayah pribadi dalam rangkat mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi ketika kondisi organisasi besar maka peluang untuk mengembangkan karir akan semakin besar, dan sebaliknya kondisi organisasi pada perusahaan peluang kecil maka peluang untuk pengembangan karir akan semakin sulit.

### **METODE PENELITIAN**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun Jl. Sulawesi No.18, Kartoharjo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63117. Dalam hal ini jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan tipe kausal, dalam penelitian model kausal digunakan untuk membangun hubungan kausal antara Kompetensi, Pelatihan dan

Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Populasi Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah atau tempat objek yang di teliti seperti orang, benda, kejadian, dan nilai yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk memperoleh sebuah informasi dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Sedangkan sampel Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang mewakili karakteristik pada populasi tersebut. Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dari jumlah keseluruhan populasi karyawan di kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Teknik sampling dalam sebuah penelitian terbagi dalam dua kelompok, salah satunya *non probability sampling*. *Non-Probability sampling* merupakan sampel yang tidak memiliki peluang yang sama untuk dapat dipilih maupun dinyatakan menjadi anggota sampel.

(Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan salah satu metode pengambilan sampel dalam penelitian. Sensus merupakan istilah yang sering digunakan untuk mengutarakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini adalah karena populasinya sedikit. Terlebih lagi, sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang dijadikan responden, yaitu sebanyak 120 karyawan di kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang peneliti tentukan untuk dipelajari guna memperoleh informasi, kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

#### 1. Variabel Independen

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Pengembangan Karir

2. Variabel dependen biasanya dilambangkan dengan Y. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PDAM Tirta Taman Sari. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karyawan yang lebih muda lebih mempunyai semangat kerja yang tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Namun karyawan yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih daripada karyawan yang lebih muda. Perpaduan antara usia dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan organisasi.

**Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	76	63,4%
25-35 Tahun	14	11,6%
35-45 Tahun	20	18,6%
> 45 Tahun	10	8,4%
<b>Total</b>	120	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 2 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 76 orang dengan presentase 63,4%, usia 25-35 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 11,6%, usia 35-45 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 18,6%, sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 8,4%, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Tirta Taman Sari paling banyak kurang peduli terhadap kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir yaitu usia diatas kurang dari 25 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia-usia tersebut merupakan usia seseorang yang secara naluri kurang memperhatikan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir.

#### 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan PDAM Tirta Taman Sari memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, maka dirasa penting untuk menampilkan jenjang pendidikan dari Karyawan PDAM Tirta Taman Sari.

**Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	33	27,5%
S-1	67	55,8%
S-2	20	16,7%
<b>Total</b>	120	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 3 di atas, adapun karakteristik 120 responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMA/SMK sebanyak 33 orang dengan presentase 27,5%, S-1 sebanyak 67 orang dengan presentase 55,8%, dan S-2 sebanyak 20 orang dengan presentase 16,7%. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan PDAM Tirta Taman Sari paling banyakyaitu lulusan Sarjana. Hal ini dikarenakan bahwa pada Karyawan PDAM Tirta Taman Sari yang lulusan Sarjana lebih kompeten dalam penerapan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir di PDAM Tirta Taman Sari.

### 3. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Analisis deskripsi pada setiap variabel dijabarkan dengan menggunakan skala *likert* dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:

Sangat setuju (SS): 4, Setuju (S): 3, Tidak setuju (TS): 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS): 1

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
N		120	120	120	120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	28,5600	28,5600	28,5600	53,3600	,0000000
	Std. Deviation	4,67385	4,67385	4,67385	8,93017	1,65941019
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,121	,113	,096	,049
	Positive	,121	,121	,079	,096	,033
	Negative	-,108	-,108	-,113	-,093	-,049
Test Statistic		,121	,121	,113	,121	,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>	,024 <sup>c</sup>	,190 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,190 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,073	,286
Kompetensi	9,069	,000
Pelatihan	5,282	,000
Pengembangan Karir	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5 Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* =  $n - k - 1 = 120 - 3 - 1 = 117$ , dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,980).

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Secara Parsial Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 5, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,069 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,980 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2) Pengaruh Secara Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 5, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,282 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,980 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

### 3) Pengaruh Secara Parsial Antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 5, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,013 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,980 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

## Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas ( $X$ ) dalam menerangkan variasi variabel terikat ( $Y$ ). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (Uji R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,965	,965	1,67643

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan dari tabel 6 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,965 atau 96,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 96,5% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,774	4	76,944	9,160	,000 <sup>b</sup>
	Residual	379,209	55	6,895		
	Total	686,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ( $17,135 > 2,25$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 120 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 4, sehingga diperoleh nilai  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 120 - 3 = 117$ . Pada tabel  $F_{0,05, df(4)(117)}$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,45$ .

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,160 lebih besar dari  $F_{tabel, 2,45}$  dan nilai  $Sig. (0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
3. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

- a) Sangat penting untuk tetap meningkatkan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Karyawan

- a) Peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan melalui kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- b) Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan pekerjaan dan masyarakat.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintari, A. L. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V14i2.14810>
- Kompensasi, P., Jabatan, A., Pola, D., Karir, P., Kinerja, T., Fizardian Arismunandar, K. M., & Khair, H. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Liana, Y. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Balai

- Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Jawa Timur). *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 26. <https://doi.org/10.33795/J-Adbis.V12i1.38>
- Mayamin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banyuasin Iii. *Jurnal Media Ekonomi Dan Kewirausahaan (MEKU) FE Universitas Sumatera Selatan*, 1(1).
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Gula Tjoekir Jombang PENDAHULUAN Sumber Daya Manusia Unsur Aset Yang Terpenting Di Dalam Sebuah Perusahaan Karena Manusia Adalah Unsur Yang Paling Berperan Penting Dalam Mengelol. *BIMA : Journal Of Business And Innovation Management*, 2(1), 147–162.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Shaputra, A. Rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding Of Management*, 5(1), 1123–1129.