

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA AIR MINUM TIRTA ULI PEMATANGSIANTAR**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**HANS PRANATA SIMANGUNSONG**

**NIM : 11180477**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2022**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen (S1)



Disusun oleh:

Hans Pranata Simangunsong

11180477

**Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Yogyakarta 2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hans Pranata Simangunsong  
NIM : 11180477  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
TIRTAULI PEMATANGSIANTAR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Hans Pranata Simangunsong)  
NIM. 11180477

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul

**“PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PDAM TIRTAULI”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**HANS PRANATA SIMANGUNSONG**

**11180477**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 02 agustus 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing)

: .....  
: .....  
: .....

**Yogyakarta, 13 Agustus 2022**

**Disahkan oleh:**

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



*(Handwritten signature in blue ink)*

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar

Nama : Hans Pranata Simangunsong

Nim : 11180477

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Delapan

Tahun Akademik : 2022/2023

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 26 Juli 2022

Dosen Pembimbing



Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM  
TIRTAULI**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah murni hasil pekerjaan saya dan bukan hasil dari tiruan atau duplikasi terhadap karya pihak lain yang ada di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, terkecuali bagian dari sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 26 Juli 2022

  
DUPLOKASI BILAU BUKU  
10000  
PETERAI  
TEMPEL  
73AJX950505452

Hans Pranata Simangunsong

## HALAMAN MOTTO

"Yesus berkata kepadanya, Jika engkau bisa percaya, segala sesuatu mungkin bagi orang yang percaya."

### **Markus 9:23**

“Datanglah kepada-Ku, hai semua yang berjerih lelah dan berbeban berat, dan Aku akan memberimu kelegaan. Pikullah kuk-Ku atasmu, dan belajarlah dari-Ku, sebab Aku lemah lembut dan rendah hati, dan engkau akan mendapatkan kelegaan bagi jiwamu”.

### **Matius 11:28-29**

“Sabarlah seorang terhadap yang lain, dan ampunilah seorang yang lain jika seorang yang dendam terhadap yang lain, sama seperti Tuhan mengampuni kamu, kamu perbuat juga.”

### **Kolose 3:13**

“Hendaklah kamu selalu rendah hati, lemah lembut, dan sabar. tolonglah kasihmu dalam hal saling membantu.”

### **Efesus 4:2**

“Serahkanlah kuatirmu kepada TUHAN, maka Ia akan memelihara engkau! Tidak untuk selama-lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah.”

### **Mazmur 55:23**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang memberkati dan menopang serta memberikan kelancaran dalam penulisan skripsi ini.
2. Orangtua yang saya sayangi dan cintai atas dukungan baik secara finansial, psikis dan kasih sayang selama proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.
3. Bang budi dan saudara saudari yang memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing saya Bu Ambar yang bersabar membimbing saya dan mengerti situasi saya dengan baik dan bijaksana dalam mengarahkan saya mengerjakan skripsi ini.
5. Segenap *civitas* akademis kampus Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, staf pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa semoga tetap semangat dalam beraktivitas mengisi hari-harinya di kampus Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
6. PDAM Tirtauli yang bersedia menjadi tempat dari objek penelitian skripsi saya.
7. Teman- teman dari Kompas Par Senok
8. Teman- teman dari Anak Club Pagi
9. Teman- teman keliling Pulau Jawa
10. Teman- teman yang sering bersama saya



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Seluruh karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini;
3. Orang tua dan keluarga saya yang paling saya cintai yang telah memberikan bantuan dukungan material, doa, dukungan dan moral;
4. Sahabat dan teman-teman terkasih yang berjuang bersama saya dalam proses pengerjaan tugas skripsi ini. Mari sukses bersama teman-teman.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 26 Juli 2022



Hans Pranata Simangunsong

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.3.1. Variabel yang digunakan.....	6
1.3.2. Lokasi Penelitian.....	7
1.3.3. Waktu Penelitian .....	7
1.3.4. Responden.....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1. Pengertian.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2. Kompetensi.....	11
2.2.1. Kompetensi .....	11
2.2.2. Faktor Berpengaruh Pada Kompetensi.....	13
2.2.3. Indikator-indikator Kompetensi .....	14
2.3. Komitmen Organisasi.....	14
2.3.1. Pengertian.....	15
2.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	16

2.3.3.	Indikator Komitmen Organisasi.....	17
2.3.4.	Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi .....	18
2.4.	Pengembangan Karir .....	19
2.4.1.	Pengertian Pengembangan Karir.....	19
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	21
2.4.3.	Indikator Pengembangan Karir .....	22
2.4.4.	Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir .....	23
2.5.	Kinerja .....	25
2.5.1.	Pengertian Kinerja.....	25
2.5.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	26
2.5.3.	Dimensi dan indikator kerja .....	28
2.5.4.	Penilaian Kinerja.....	29
2.6.	Pengaruh Antara Variabel .....	30
2.6.1.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	30
2.6.2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	30
2.6.3.	Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja.....	31
2.7.	Kerangka Pemikiran .....	33
2.8.	Variabel Penelitian .....	33
2.9.	Penelitian Terdahulu.....	34
<b>BAB III .....</b>		<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		<b>37</b>
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.2.1.	Populasi.....	37
3.2.2.	Sampel.....	37
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	37
3.4.	Instrumen Penelitian.....	38
3.4.1.	Konsep Operasional .....	39
3.5.	Teknik Analisis.....	41
3.5.1.	Metode Analisis Deskriptif .....	41
3.5.2.	Metode Analisis Kuantitatif .....	41
3.6.	Uji kualitas Data .....	41
3.6.1.	Uji Instrumen .....	41
3.6.2.	Uji Validitas .....	42

3.6.3.	Uji Reliabilitas .....	42
3.7.	Regresi Linier Berganda.....	43
3.8.	Uji Hipotesis.....	44
3.8.1.	Uji F .....	44
3.8.2.	Uji T .....	45
3.8.3.	Koefisien Determinasi.....	46
3.9.	Gambaran Umum Perusahaan .....	48
3.9.1.	Sejarah Singkat.....	48
3.9.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3.9.3.	Data Jumlah Karyawan PDAM Tirtauli.....	50
BAB IV	.....	51
ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	.....	51
4.1.	Identitas Responden .....	51
4.1.1.	Jenis Kelamin Responden .....	51
4.1.2.	Usia Responden.....	52
4.1.3.	Jabatan Responden.....	52
4.1.4.	Pendidikan Terakhir Responden .....	53
4.1.5.	Masa Kerja Responden .....	54
4.2.	Analisis Hasil .....	54
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	54
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.2.3.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4.3.	Uji Hipotesis.....	58
4.3.1.	Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	58
4.3.2.	Uji F .....	59
4.3.3.	Uji T/ Parsial .....	60
4.4.	Pembahasan Hasil.....	62
BAB V	.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN	.....	66
5.1.	Kesimpulan.....	66
5.2.	Saran .....	67
5.3.	Keterbatasan Penelitian .....	67
DAFTAR PUSTAKA	.....	69
LAMPIRAN	.....	73

Lampiran 1 .....	73
Lampiran 2 .....	79
Lampiran 3 .....	84
Lampiran 4 .....	94
Lampiran 5 .....	98
Lampiran 6 .....	100
Lampiran 7 .....	100
Lampiran 8 .....	101

#### DAFTAR TABLE

Table 2.9 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 3.3 Data Jumlah Karyawan.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Jabatan Responden.....	52
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.10 Uji F.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	61

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtauli di Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dan Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dengan metode *Non-Probability sampling* dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f dan uji t. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan kesimpulan bahwa terdapat dua variabel bebas yaitu kompetensi dan pengembangan karir terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh sebesar 37,7% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan selebihnya 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

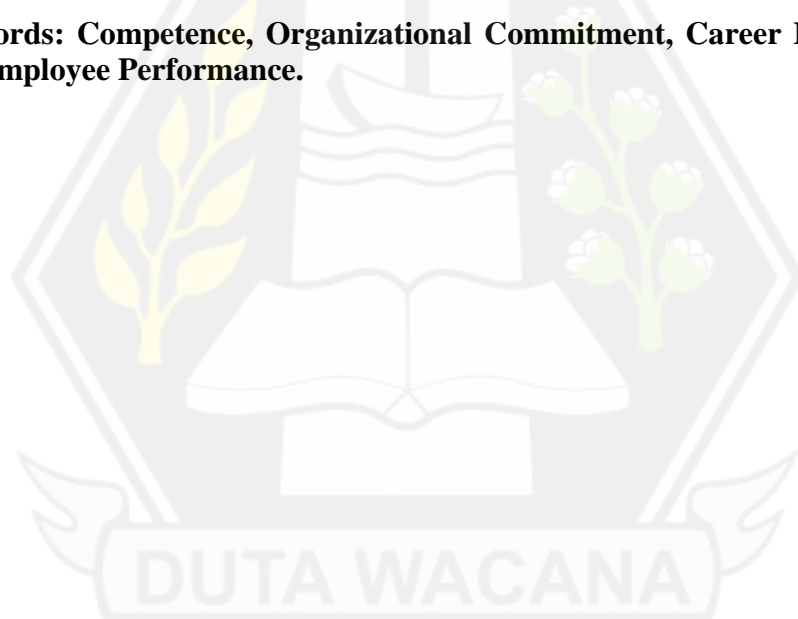


## ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of competence, organizational commitment, and career development on the performance of PDAM Tirtauli employees in Pematangsiantar. The population in this study were employees of PDAM Tirtauli Pematangsiantar. The sample taken in this study were 100 respondents and the sampling technique used was purposive sampling with non-probability sampling method with variable measurement using a Likert scale. The analytical methods in this study are validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test ( $R^2$ ), f test and t test. The independent variables in this study are competence, organizational commitment, and career development, while the dependent variable is employee performance.

Based on the results of data analysis, it can be concluded that there are two independent variables, namely competence and career development, which have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. This conclusion is based on the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) which shows that the independent variables, namely competence, organizational commitment, and career development, have an effect of 37.7% on the dependent variable, namely employee performance, while the remaining 63.3% is influenced by other variables not examined.

**Keywords: Competence, Organizational Commitment, Career Development and Employee Performance.**



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu Negara yang dijangkau oleh badan usaha pada yang bergerak dalam bidang air minum, dimana badan usaha tersebut telah menjangkau sebagian besar negara di dunia. Di kota Pematangsiantar pelayanan air minum dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli. Menggunakan sistem perpipaan PDAM, Hampir seluruh wilayah telah mendapatkan distribusi layanan air minum. Pendistribusian layanan air minum di Kota Pematangsiantar terbilang cukup tinggi, hal ini bisa dibuktikan sebab persentasenya mencapai 91,5 % dari total jumlah penduduk di Kota Pematangsiantar. Pada saat ini cakupan sedikit lagi membutuhkan untuk dapat mencapai target akses universal.

Keterbatasan kapasitas sarana produksi dan distribusi serta keterbatasan dalam sumber daya menjadikan suatu hal yang harus dilakukan tahap analisis lebih lanjut lagi. Sebab hal ini berkenaan dengan pemerolehan dan pencukupan kebutuhan air minum bagi seluruh penduduk di Kota Pematangsiantar yang bertujuan dalam sebuah upaya peningkatan serta pengelolaan perusahaan menggunakan sistem pengelolaan yang lebih profesional dan dinilai baik sebagai upaya pemenuhan butuhan air minum bagi penduduk.

Salah satu bidang yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan untuk masa depan adalah Bidang Sumber Daya Manusia. Rencana dan program *bussines*



*plan* dalam bidang ini nantinya diharapkan guna mendukung strategi umum perusahaan yaitu dalam hal pengembangan layanan pelanggan PDAM di Kota Pematangsiantar.

Saat ini rasio karyawan PDAM per 1000 pelanggan adalah 5,1 : 1000 dimana rasio ini sebenarnya telah memenuhi kriteria rasio yang baik. Akan tetapi kinerja karyawan masih dirasakan belum optimal karena jumlah pegawai yang memiliki basic keilmuan teknik masih sangat minim bila dibandingkan dengan total seluruh pegawai PDAM belum lagi komposisi latar belakang pendidikan karyawan bidang teknis mayoritas belum sarjana. Untuk mendukung kompetensi pegawai bidang teknik maka selayaknya peningkatan jumlah diklat bagi staf teknik PDAM sangat diperlukan agar kinerja PDAM semakin meningkat pula.

Peran serta bidang sumber daya manusia pada pencapaian PDAM Tirtanauli begitu pentingnya untuk sebuah perusahaan. Cakupan dari sumber daya manusia disini adalah seluruh individu yang terlibat penyusunan termasuk dalam kegiatan operasional perusahaan, dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi. Berhasil atau tidak tujuan perusahaan untuk mengapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusia. Karyawan dan perusahaan adalah hal yang tidak dapat terpisahkan. Ketika kinerja sumber daya manusia baik akan membawa peningkatan dan keuntungan terhadap perusahaan. Bagi karyawan, kesuksesan adalah realisasi potensi pribadi mereka serta kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dan bagi perusahaan, kesuksesan adalah tempat perbaikan dan pengembangan perusahaan.

Kegiatan perusahaan adalah hasil pekerjaan dan aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan yang berpengaruh terhadap faktor-faktor di sebuah perusahaan

baik faktor internal maupun eksternal. Hal yang begitu penting bagi perusahaan terletak pada manajemen sumber daya manusia sebab hal ini bertujuan dan senantiasa meningkatkan produktivitas dalam menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung produktivitas karyawan dalam hal mengembangkan kompetensi, keterampilan, dan pengembangan karier kedepannya.

Dijelaskan juga dalam (Nugrahyu dan Retnani, 2015) bahwa (Muhammad, 2008:14) memaparkan, kinerja bisnis dapat dipahami sebagai daya strategi dalam bisnis guna mencapai harapan yang dituju melewati sumber daya yang efektif, praktis, dan efisien serta digunakan sebagai acuan dengan kinerja sebelumnya, tolok ukur kinerja dan kinerja organisasi lain, serta sejauh mana tujuan dan target yang ditetapkan telah tercapai. (Putri, 2019). Dipaparkan pula menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa, kinerja adalah seperangkat hal yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi dan melihat ketika seorang pekerja menyelesaikan apa yang menjadi kewajibannya secara umum, dan juga kombinasi kinerja pekerjaan dan kompetensi. Bisa dikatakan kinerja merupakan hasil dari proses kerja antara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi dapat meningkatkan kapasitas kerja. Ketika seseorang sering mendapatkan pekerjaan yang sama, semakin terbiasa mereka dalam menyelesaikannya maka klasifikasi pekerjaan yang dilakukan juga semakin banyak dan wawasan sekaligus pengalamannya juga semakin besar. (Emron, dkk. 2017, p.140) berpendapat bahwa keahlian yaitu kompetensi yang dipunyai seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai serta memiliki daya saing yang menyangkut pengetahuan, sikap, dan keahlian yang dimiliki seseorang.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari komitmen yang dimana komitmen bukan hanya sebuah kemauan seorang pegawai untuk bertahan di perusahaan dalam estimasi waktu yang lama. Akan tetapi lebih dari itu, seseorang yang berada disana bisa memberikan kontribusi maksimal atas kesediaannya dalam melakukan suatu hal yang diberikan dan diwajibkan oleh perusahaan. Dalam masalah terkait kejadian kurang tercapainya keefektifan perusahaan diakibatkan oleh karyawan yang *turn over* pada perusahaan dan kurangnya komitmen karyawan juga mengakibatkan sering terjadinya absen. Hal ini bisa diatasi dari permasalahan yang muncul ketika perusahaan mempunyai keinginan tinggi yang dapat menghasilkan kinerja baik karyawannya sehingga permasalahan terkait absen bisa terminimalisir.

(Kinicki dan Kreitner dalam Putu dan I Wayan (2017), memaparkan bahwasannya komitmen organisasi yaitu komitmen untuk menjalankan suatu hal terhadap diri sendiri orang lain, berkelompok, atau organisasi. Hubungan erat antara keterlibatan dan kinerja disebabkan oleh keinginan dan kemauan orang-orang untuk dilakukan pemberdayaan sekaligus merangkul tanggung jawab perusahaan dan juga tantangan di dalamnya.

Pengembangan karir mempunyai artian sebagai jalinan upaya yang dilakukan organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan. Sebab dalam organisasi harus mampu mengembangkan karir dengan baik diharapkan dalam hal ini produktivitas setiap karyawan terus meningkat guna mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir dapat meningkatkan efisiensi dan kreativitas untuk

mendorong keterlibatan dan kinerja untuk membantu organisasi dalam meraih tujuannya.

Dalam sebuah organisasi pengembangan karier begitu diperlukan dan diharapkan oleh masing-masing individu. Hal ini yang mendorong karyawan dalam menstimulus adanya pengaruh untuk berbenah dalam hal yang lebih baik lagi dari sebelumnya, baik berwujud maupun tidak berwujud seperti fasilitas, peningkatan pendapatan, dll. Sedangkan hal-hal yang tidak berwujud, misalnya promosi, perasaan bangga, dll.

Pengembangan karir adalah upaya seorang pegawai atau organisasi untuk meningkatkan kapabilitas diri guna melengkapi dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh pekerjaan di perusahaan. (Busro, 2018). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kemampuan, komitmen dalam pengembangan karir suatu organisasi antara karyawan dengan perusahaan saling berkaitan erat.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Astra PDAM Tirtauli Pematangsiantar ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar?

### **1.3. Batasan Masalah**

#### **1.3.1. Variabel yang digunakan**

Terdapat banyak hal yang berpengaruh dalam kinerja yang dilakukan oleh karyawan diantaranya: motivasi kerja, stres kerja, kompetensi yang dimiliki, komitmen organisasi, pengembangan karir, dan sebagainya. Agar hasil penelitian ini memperoleh hasil yang cukup maksimal, penulis memberikan batasan permasalahan mengenai:

1. Kompetensi

(Emron, dkk:2017, p.140) memaparkan bahwasannya kompetensi merupakan kemampuan individu dalam hal yang bermanfaat bagi pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu serta meningkatkan kinerja.

2. Komitmen organisasi

(Kinicki dan Kreitner dalam Putu dan I Wayan (2017), berpendapat bahwa kesepakatan dalam keterlibatan melaksanakan sesuatu baik untuk orang lain, organisasi maupun kelompok, serta dirinya sendiri merupakan komitmen dalam berorganisasi.

3. Pengembangan karir

Hal ini juga dituturkan bahwasannya, hal ini merupakan sebuah usaha, upaya, maupun strategi yang dilakukan oleh seorang pegawai atau organisasi untuk meningkatkan diri agar dapat bekerja secara optimal

dengan menambah dan meningkatkan kompetensi serta keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi, pekerjaan dan pekerjaan lain. (Busro, 2018).

### **1.3.2. Lokasi Penelitian**

Kegiatan dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar Jalan Porsea No. 2.

### **1.3.3. Waktu Penelitian**

Kegiatan ini berjalan dan dimulai pada tanggal 24 Februari 2022.

### **1.3.4. Responden**

Yang menjadi responden atas kegiatan penelitian yang dilakukan adalah karyawan dari PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Dengan jumlah 100 orang karyawan perusahaan.

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada kinerja karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

## **B. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Kegiatan yang dilakukan tersebut bermanfaat guna memperluas pengetahuan dan wawasan dimulai dari proses pengumpulan data, pengolahan data sampai pengajian yang berbentuk laporan.

2. Bagi Perusahaan

Harapan dari kegiatan ini agar bisa dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengembangan kinerja terhadap karyawan di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

3. Bagi Akademisi

Harapan dari penelitian yang sudah dilakukan untuk keperluan penunjang studi yang berhubungan dari kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir dalam pengembangan SDM sebuah organisasi dan perusahaan dan digunakans sebagai tolok ukur di dalamnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Hasil dan analisis penelitian memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya :

1. Adanya pengaruh positif antara kompetensi pada kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Oleh karena itu H1 diterima dan dapat diambil kesimpulan yaitu variabel kompetensi secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka dari itu H1 diterima dan bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi secara individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.



3. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. memberikan pengaruh yang positif. Bahwasannya hal ini dibuktikan dari hasil uji t dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diterima dan disimpulkan bahwa H3 yang merupakan variabel pengembangan karir individual memberikan pengaruh kinerja karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar

## **5.2. Saran**

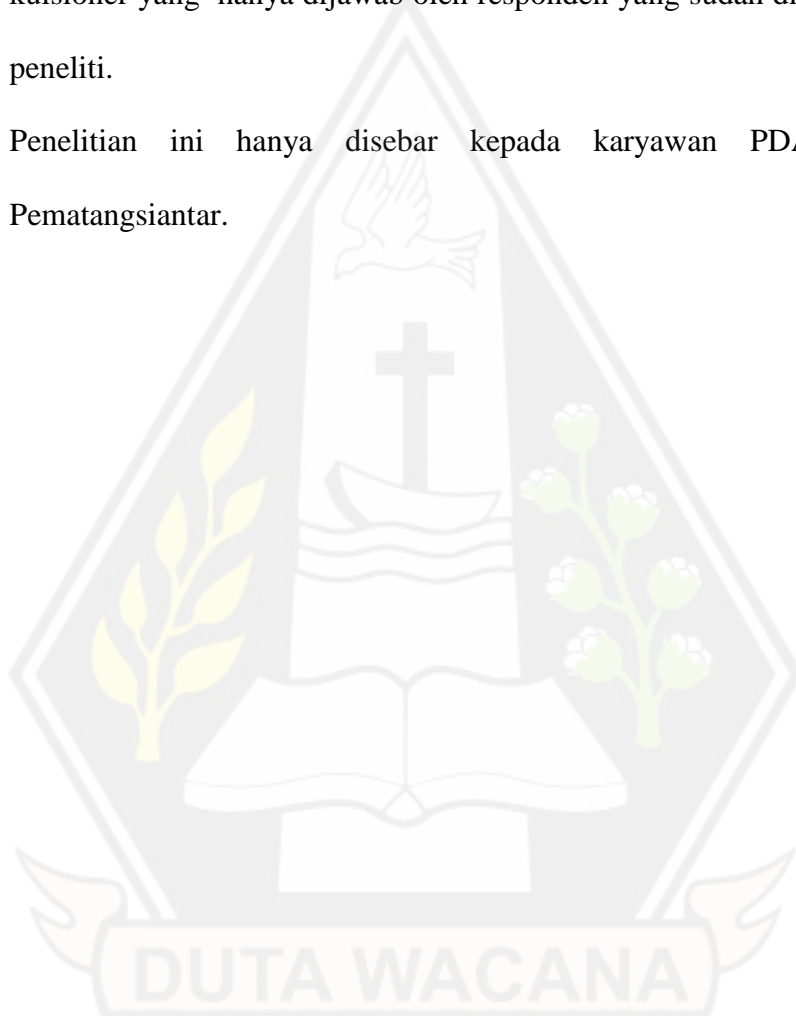
Dari pembahasan atas kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Selanjutnya, dalam penelitian sebaiknya dilakukan penambahan variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.
2. Selanjutnya, dalam penelitian seharusnya jangan hanya menggunakan SPSS saja. Alangkah lebih baiknya juga gunakan alat analisis lainnya dalam mendukung kinerja. Sehingga ruang lingkup dapat mencakup lebih luas.
3. Bagi peneliti lain dapat ditambahkan metode lain guna menghasilkan data yang lebih valid dan lebih akurat.
4. Untuk PDAM Tirtauli Pematangsiantar, untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan setiap kinerja karyawan yang berguna untuk mengapai tujuan dari perusahaan.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam hal ini keterbatasan dalam penelitian meliputi:

1. Penggunaan variabel cukup terbatas dalam penelitian ini yaitu hanya penggunaan variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Seharusnya masih ada lagi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kemudian, keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah penggunaan kuisisioner yang hanya dijawab oleh responden yang sudah ditentukan oleh peneliti.
3. Penelitian ini hanya disebar kepada karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.



## DAFTAR PUSTAKA

- A Noe Raymond, R. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin.
- Ahdian, M. (2017). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. tanjung kreasi parquet industry temanggung. . *Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta*.
- Allen, N. J. (1996). Affective, continuance, and normative. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group: Jakarta.
- Cleveland, N. J. (1989). Multiple uses of performance appraisal: prevalence and correlates. *Journal of Applied*, Vol. 74, No.1.

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson.
- Diah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang.
- Edison Emron, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Firmansyah, A. d. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugrahayu, E. R.-1. (2015). *Penerapan Metode Balance Scorecard sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi 4(10), 1-16.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- PUTRI, N. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Posisi Salesman Di PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Pekanbaru (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Putu, N. A. ( 2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. E-Jurnal Akuntansi .
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikas*. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kitadin Tenggara Seberang.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, K. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryalena, M. R. (2018). Pengaruh Perkembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah* , Vol. 5.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosia. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 281-287.
- Wibowo. (2013). Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah. *Pustaka Pelajar*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yulianie. (2003). Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan Rasa Berdaya tim pada Karyawati Instansi Pemerintah di Surabaya . *Indonesian psychological Journal*, Vol. 18, no. 3, 255-273.

