

PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PERUSAHAAN UMUM DAERAH

Bintang Balele¹

Universitas Cokroaminoto, Indonesia

Hariyanti

Universitas Cokroaminoto, Indonesia

Kustiany

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between training, performance appraisal, and competence on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PERUMDA) in Maros Regency. This research is a consensus research in which all the population used as respondents, which are 57 employees. Data were obtained by spreading questionnaire to respondents. Based on statistical results using SPSS, the study found that training and performance appraisal affects positively and significantly employee performance. However, the study did not find the relationship between competence on employee performance. This suggest that competence based on education, with the exception of training and coaching, did not drive up the employee performanc at the Regional Drinking Water Company (PERUMDA).

Keywords: training, performance appraisals, competence, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, penilaian kinerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PERUMDA) Kabupaten Maros. Penelitian ini merupakan penelitian konsensus dimana seluruh populasi digunakan sebagai responden yaitu 57 karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan SPSS, penelitian menemukan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan kompetensi, penelitian ini tidak menemukan hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berbasis pendidikan, kecuali pelatihan dan pembinaan, tidak mendongkrak kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PERUMDA).

Kata Kunci: pelatihan, penilaian kinerja, kompetensi, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, semua perusahaan harus dapat siap untuk beradaptasi dan memperkuat diri untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan di pasar. Salah satu faktor penting yang menjadi perhatian bagi perusahaan adalah pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar sejalan pengembangan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu selalu harus dievaluasi untuk tetap berada pada jalur rencana pengembangan perusahaan. Idealnya, kinerja pegawai harus diukur secara transparan

¹E-mail Corresponding Author: bintangbalele77@gmail.com
Diterima (31/05/2022), Dipublikasikan Online (22/06/2022)
P-ISSN: 2775-1279, E-ISSN: 2775-2186

agar seluruh karyawan dapat mengetahui sejauh mana level kinerja yang mereka telah berikan untuk pengembangan perusahaan.

Lazimnya pengukuran kinerja karyawan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan swasta namun juga perusahaan daerah. Sebagai contoh perusahaan yang dipandang perlu memberikan melakukan pengukuran kinerja pegawainya adalah Perusahaan Umum Daerah yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten. Hal ini dilakukan agar kegiatan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan ini memuaskan pelanggan.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada perusahaan umum daerah (PERUMDA) Air Minum Kabupaten Maros yang merupakan perusahaan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Maros. Kajian terhadap kinerja pegawai pada perusahaan ini perlu dilakukan karena hingga saat ini perusahaan belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kajian literatur, tercatat sejumlah kendala masih dijumpai pada perusahaan diantaranya adalah rendahnya kinerja karyawan baru. Syamsinar (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan baru masih terkendala. Menurut penelitian ini, fokus perusahaan terhadap karyawan baru adalah pada pelaksanaan pelatihan, bukan pendampingan. Hal ini menyebabkan karyawan baru umumnya belum dapat memperlihatkan kinerja yang diharapkan meskipun mereka telah dibekali pengetahuan. Selain itu, Putra (2018) menemukan bahwa dokumen laporan kinerja karyawan cenderung subjektif dan tidak menggambarkan seutuhnya permasalahan yang dihadapi oleh karyawan.

Selain itu, kajian kinerja pegawai pada perusahaan komersial telah banyak dilakukan oleh peneliti. Namun, kajian pada tingkat perusahaan daerah belum banyak ditemukan, kecuali pada bidang fokus yang berbeda (Adriani, 2018) evaluasi kinerja keuangan. Terlebih lagi, untuk perusahaan PERUMDA Air Minum Kabupaten Maros, dimana berdasarkan pengetahuan terbaik peneliti hanya Syamsinar (2019) yang pernah mengkaji kinerja karyawan perusahaan ini. Selain itu, diyakini bahwa terdapat perbedaan penerapan kebijakan antara satu perusahaan daerah dengan perusahaan lain yang dapat berimplikasi terhadap kinerja individu. Belum lagi, kemampuan keuangan daerah yang berbeda antara satu daerah dengan lainnya yang dapat menjadi faktor penghambat dalam pengembangan perusahaan daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menganalisa pelatihan, penilaian kinerja, dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah (PERUMDA) Air Minum Kabupaten Maros. Model kajian ini diharapkan dapat melihat bagaimana besaran masing-masing dari pelatihan, penilaian kinerja dan kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja individu yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia telah secara luas didefinisikan sebagai bidang dari aktivitas organisasi dan praktik profesional (Tabassi & Bakar, 2009). Bidang sumber daya manusia merupakan bidang yang masih kompleks yang dianggap oleh para praktisi dan peneliti. Para ahli mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi bisnis yang dikaitkan dengan pelatihan, pengembangan karir, pengembangan organisasi. Menurut Bukit et.al (2017), sumber daya manusia adalah kemampuan yang terintegrasi dengan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki para karyawan serta sangat ditentukan oleh faktor lingkungan. Disisi lain, sumber daya manusia dipahami

sebagai bagian dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Diana, 2015). Bidang sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan dapat membantu perkembangan kapasitas pembelajaran, mengintegrasikan budaya pembelajaran kedalam strategi bisnis dan mempromosikan serangkaian usaha-usaha untuk mencapai kinerja yang berkualitas tinggi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah bidang ilmu memiliki beberapa fungsi. Fungsi pertama manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu organisasi dalam peningkatan kapasitas organisasi secara efektif (Mukmin et al, 2019). Fungsi kedua manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pencapaian suatu tujuan (Hasibuan, 2012).

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sejumlah hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai selalu menjadi perhatian bagi perusahaan. Kontribusi masing-masing pegawai dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Abdullah, 2014). Perusahaan yang tidak memberikan perhatian serius terhadap pegawai tentunya akan menghadapi berbagai kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ini terjadi karena karyawan dianggap sebagai motor utama yang menggunakan dan mengelola berbagai sumber daya yang di perusahaan. Jika karyawan bermasalah dalam hal kinerja, meskipun sumber daya lain memadai, akan tetapi penggunaan dan pengelolaan sumber daya dapat menjadi optimal. Kesadaran akan pentingnya kinerja pegawai memaksa setiap perusahaan untuk terus melaporkan kinerja pegawai secara berkala.

Berdasarkan definisi, kinerja karyawan memiliki definisi yang homogen. Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja karyawan merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Supatmi, Nimran dan Utami (2013) yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Lebih jauh, beberapa pakar memiliki pandangan yang berbeda mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Amerta, et al (2021) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan). Di sisi lain, pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selain definisi ini, pelatihan juga dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk mengembangkan pengetahuan mengenai dunia kerja dan keterampilan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja secara sistematis. Ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan kapasitas kerja para peserta di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Terkait definisi, umum literatur memiliki definisi yang homogen. Misalnya, Rothwell dan Kazanas (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana untuk mempromosikan pembelajaran yang

berkaitan dengan keterampilan kerja, pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan. Dalam praktik pelatihan, manager, eksekutif dan supervisor dapat memberikan dampak konstruktif yang signifikan pada proses transfer pengetahuan dan keterampilan. Idealnya, pelatihan harus diberikan secara berkala agar karyawan memiliki pengetahuan yang *up to date* terkait bidang pekerjaan yang dimilikinya.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, literatur umumnya menjelaskan bahwa pelatihan akan meningkatkan pengetahuan pegawai yang berdampak pada peningkatan kemampuan kerja (Supatmi dkk, 2013). Tidak hanya pengetahuan, pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan pegawai yang membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai (Bariqi, 2018). Berdasarkan pandangan ini sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut.

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Selain definisi ini, penilaian kinerja juga diartikan sebagai kajian sistematis mengenai kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang berlaku. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Standar evaluasi kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan melalui pada bagian sumber daya manusia (Fauzi, 2020). Standar ini memberikan informasi pada karyawan terkait dengan apa yang harus mereka ketahui dan apa yang harus mereka kerjakan (Rani & Mayasari, 2015). Oleh karena itu, beberapa perusahaan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang transparan (Utomo & Lulili, 2016; Indralaksana & Suaryana, 2014). Tujuan dari sistem penilaian kinerja yang transparan adalah untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan obyektif. Ini berarti bahwa seorang penilai kinerja wajib menilai seluruh aspek yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

Sejumlah literatur menghubungkan antara penilaian pekerjaan dengan kinerja pegawai. Perusahaan yang menggunakan sistem penilaian kinerja yang adil cenderung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan (Rani & Mayasari, 2015). Sebaliknya, meskipun terdapat penilaian kinerja, namun jika dilakukan secara subjektif, maka karyawan cenderung tidak bekerja secara optimal (Rismawati & Mattala, 2018). Dengan adanya penilaian kinerja, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja disebabkan adanya umpan balik yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Dengan umpan balik positif yang diterima oleh karyawan, hal ini akan mendorong karyawan berkinerja lebih baik sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H₂: Penilaian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang memungkinkan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seseorang yang berkompeten adalah orang yang berketerampilan dalam mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, dan sangat arang atau tidak

membuat kesalahan. Menurut Hutapea dan Nuriana Thoha (2008), kompetensi adalah keterampilan yang ada dalam diri seseorang, yang memungkinkan orang untuk menyelesaikan konten yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam organisasi, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membantu proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang kompeten dapat melakukan pekerjaan dengan efisien karena mereka menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal (Lestari, 2021). Pengetahuan saja tidak cukup untuk menggambarkan kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Kombinasi dari pengetahuan dan keterampilanlah yang dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal (Rosmanini & Tanjung, 2019).

Selanjutnya, perusahaan harus memahami apa indikator kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Hutapea & Nurianna (2008), indikator kompetensi terdiri atas pengetahuan (kesadaran bidang kognitif), keterampilan (keterampilan mengerjakan sebuah pekerjaan), sikap kerja (evaluasi positif atau negatif terhadap lingkungan pekerjaan). Dalam merekrut karyawan, perusahaan harus melihat ketiga indikator ini sebagai aspek penilaian yang penting dalam rangka menerima karyawan yang berkualitas.

Dalam kaitannya dengan kompetensi, literatur umumnya menjelaskan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Argumen ini didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Pengeloaan Sawit Langkat PT. Perkebuan Nusantara IV. Sederhananya dapat dipahami bahwa kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki karyawan akan berdampak pada hasil kerja yang baik. Olehnya itu, kompetensi dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dimana setiap karyawan dapat terpilih menjadi sampel. Terdapat 113 karyawan di PERUMDA Air Minum Maros. Dengan menggunakan formula Slovin, maka diperoleh sejumlah sampel 57 karyawan. Berikut disajikan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{133}{1 + 133 \cdot 100\%}$$
$$n = \frac{133}{1 + 133(0,01)} = \frac{133}{2,33}$$

$$n = 57 \text{ Sampel}$$

Seluruh variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert 5 dimana angka 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3, Netral, 4, Setuju, dan 5 Sangat Setuju. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Adapun pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, $b_{1,2,3}$ adalah koefisien regresi, X_1 adalah pelatihan, X_2 adalah penilaian kinerja, X_3 adalah kompetensi, dan e adalah error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengumpulan data, studi ini mendistribusikan kuesioner pada 15 karyawan untuk melakukan uji reliabilitas dan validitas kuesioner. Terkait dengan uji validitas, terdapat 20 pertanyaan penelitian yang diuji validitasnya. Hasil data menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai cut off sebesar 0,3 (Sugiyono, 2016). Seluruh pertanyaan yang ada memiliki nilai diatas nilai 0,30 dengan nilai terendah sebesar 0,411 dan tertinggi 0,772. Untuk reliabilitas, hasil statistic menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa seluruh instrument kuesioner di empat variabel, pelatihan, penilaian kinerja, kompetensi, kinerja karyawan dapat dikatakan handal atau memenuhi standar reliabilitas. Hal ini dapat dilihat dari seluruh nilai Cronbach alpha berada diatas 0,6 standar *cut off* (Sugiyono, 2016; Pallant, 2020), dimana pelatihan dengan nilai 0,649, penilaian kinerja dengan nilai 0.896, dan kompetensi sebesar 0,602 serta kinerja karyawan sebesar 0,677.

Penelitian ini juga menyajikan deskriptif statistik terhadap jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Dihat dari jenis kelamin, jumlah karyawan laki-laki adalah 38 orang atau 67,8%, sedangkan karyawan perempuan adalah 19 orang atau 32.2%. Berdasarkan kelompok umur, terdapat 12 orang (20,7%) berumur kurang dari 30 tahun, 27 orang (48,3%) berumur antara 30 sampai 40 tahun, 10 orang (20%) berumur antara 41 sampai 50, dan hanya 8 orang (11%) yang berumur lebih dari 50 tahun. Selanjutnya, dilihat dari tingkat pendidikan, 29 orang (50%) adalah tamantan SMA dan sederajat, 2 orang (3,4%) adalah tamantan diploma tiga, dan 26 orang (46,6%) adalah tamantan sarjana. Terakhir, tinjauan responden berdasarkan masa kerja memperlihatkan bahwa umumnya karyawan telah memiliki masa kerja antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 36 orang atau 63,8%, 6 sampai dengan 8 tahun sebanyak 17 orang atau 29,3%, dan hanya 4 orang atau 6,9% yang telah bekerja selama 8 tahun di perusahaan ini.

Sebelum melakukan uji regresi, penelitian ini juga melakukan evaluasi terhadap uji prasyarat regresi yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan P-P plot, titik data mengikuti garis diagonal sehingga data terkumpul dapat dikatakan normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,724, penilaian kinerja sebesar 0.626, dan variabel kompetensi dengan nilai 0,311. Semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ini berarti bahwa tiga variabel independen dapat dikatakan liner terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji kelayakan model dengan menggunakan F- test, hasil statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi F tes adalah 0.00. nilai ini lebih kecil dari apha, yakni 0,05. Ini berarti bahwa model penelitian ini dapat dikatakan layak.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi untuk variabel yang dikaji adalah sebesar 45,2% ini berarti bahwa pelatihan, penilaian kinerja dan kompetensi dapat menjelaskan hubungan terhadap kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

Hasil pengujian terhadap variabel utama penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien

hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah positif 0.880 dengan skor p-value sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05 ($0,001 < 0,05$). Untuk penilaian kinerja, nilai koefisien yang diperoleh adalah positif 0,252 dengan nilai p-value 0,043. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,043 < 0,05$). Hasil yang berbeda untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai dimana terlihat nilai koefisien regresi adalah positif 0,447 dengan nilai p-value sebesar 0,229. Nilai p-value ini lebih besar dari alpha atau 0,229 lebih besar dari 0,02 ($0,229 > 0,02$).

Tabel 1. Hasil Pengujian Statistik Variabel Utama Penelitian

Relationship Between Variables	Coefficient	P Values	Description
Pelatihan ->Kinerja Pegawai	0,880	0,001	<i>Accepted</i>
Penilaian Kinerja -> Kinerja Pegawai	0,252	0,043	<i>Accepted</i>
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,447	0,229	<i>Rejected</i>

Sumber : Diolah dari data primer 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap variabel utama diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis H_1 dan H_2 diterima dimana pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis H_3 ditolak karena nilai signifikansi dari koefisien regresi lebih besar dari alpha 0,05.

Berdasarkan hasil diatas, hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai adalah positif. Pelatihan yang diberikan pada karyawan perusahaan umum daerah air minum Kabupaten Maros dapat membantu dalam pelaksanaan tugas karyawan, utamanya ini terlihat pada karyawan-karyawan baru karena awalnya mereka belum memahami dengan baik bagaimana melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Hasil temuan ini sejalan dengan Anggerani (2019), Supatmi dkk (2013) dan Safitri (2013).

Selanjutnya, pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Studi ini menyarankan bahwa adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dan informasi kinerja mendorong peningkatan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar memperoleh penilaian kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan literatur yang menemukan adanya hubungan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai (Prasasti dkk, 2016; Rani & Mayasari, 2015)

Terakhir, kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan sejumlah literatur yang menemukan sebaliknya, termasuk AAA, BBB, dan CCC. Fakta ini terjadi karena sejumlah karyawan baru belum memiliki kompetensi yang memadai dan kompetensi karyawan baru ini hanya semata-mata terfeleksi pada latar belakang pendidikan dan pelatihan, bukan berdasarkan pengalaman kerja. Data deskriptif juga mendukung hal ini karena hanya sejumlah kecil saja karyawan yang memiliki lama kerja yang rendah. Beberapa literatur menemukan hubungan positif yang tidak signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, seperti Rosmaini dan Tanjung (2019). Bahkan, ada literatur yang menemukan hubungan negatif (Lestari, 2021)

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini mengkaji kinerja pegawai perusahaan umum daerah air minum Kabupaten Maros dengan melihat lebih detail pada pelatihan, penilaian kinerja dan kompetensi pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mendorong pemahaman yang lebih baik terhadap cara pelaksanaan tugas karyawan sementara penilaian kinerja meningkatkan motivasi karyawan. Sebaliknya, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini utamanya tercermin pada karyawan baru yang belum memiliki pengalaman.

Terlepas dari kesimpulan yang diberikan pada paragraf sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut tercermin pada objek penelitian yang menggunakan hanya satu perusahaan dengan jumlah sampel yang kecil. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk kondisi di wilayah lain. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya perlu menggunakan objek penelitian misalnya perusahaan daerah di berbagai kabupaten yang ada di Indonesia sehingga jumlah sampel karyawan yang juga diteliti bertambah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan karena adanya kontribusi beberapa pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan perusahaan daerah air minum (PERUMDA) di Kabupaten Maros yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian pada perusahaannya. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada dosen pembimbing peneliti yang telah memberikan dukungan moril dan pengetahuan untuk menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Adriani, A. (2018). Evaluasi Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 26-33.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Amerta, Made, et.al. (2021). *Antesenden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Bukit, Benyamin et.al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istimbath XIV*,(15).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indralesmana, K. W., & Suaryana, I. A. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(2014), 14-26.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, D. A. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukmin, Amirul, et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(3), 248-248.
- Putra. (2018). *Pengaruh Penilaian kinerja & Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. PDAM Kabupaten Maros
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). *The strategic development of talent*. Human Resource Development.
- Safitri, E., (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Syamsinar (2019). *Pengaruh Pelatihan & Penilaian Kinerja*. PDAM Kab.Maros
- Tabassi, A. A., & Bakar, A. A. (2009). Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International journal of project management*, 27(5), 471-480.
- Teguh, S. A., & Rosidah, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Utomo, K. B., & Tulili, T. R. (2016). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu di Politeknik Negeri Samarinda. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 9(1), 23-29.